SOMOS UTE

Año 19 - Nº 87 - Enero / Marzo 2018

8 de marzo

Día Internacional de la mujer

Fotocomposición:
"8 de marzo - Día Internacional de la mujer"

#87

Editorial	3
Celebración del Día de la Mujer	5
Nueva Ruta Eléctrica	8
Inclusión: incorporación de nuevos clientes	10
Nuevas tecnologías para apoyo en líneas aéreas de Distribución	12
CIER - Encuesta de satisfacción	14
Redes Inteligentes: Proyecto MDM	16
Visitas ANDE y ENEE a UTE	24
Jornadas de Planificación Comercial	26
Jornada de la Mujer Plenitud	28
ODS 5	34
La Habitación Educada- Ingeniería DeMuestra	40
Formación en CETP	41
Impacto de la formación en seguridad	42
Ing. Eduardo Terra Arocena	44
Fundación La Muralla	49
Incorporación de libros a Biblioteca - Género	51
El Revoltijo	53
Bebés	54
Marlene Icasuriaga	56
Muetra Laura Rosas	57
Convenio Laboral	58
Sociales	59

Agradecemos a quienes colaboraron en la edición de este número con el aporte de notas, sugerencias, fotografías e ilustraciones

Edita: Área de Recursos y Negocios Conexos **Redactora Responsable:** Silvia Bortagaray **Coordinación General:** Ma. del Rosario Trigo. **Espacios: Informática:** Estrella Laurta. **Interesante:** Graciela Carrasco. **Niños:** Beatriz Kazakebichius. **UTE Artística e Historias Contadas:** Sandra Bottero.**Corresponsales:** Grisel Delgado (DyC Norte), Graciela Giumelli (DyC Oeste). **Armado:** Rosario Trigo. **Corrección:** S.Bortagaray y R. Trigo. **Apoyo Logístico:** Intendencia. **Diseño y Diagramación:** Propuesta Comunicación. **Impresión:** Mosca Hnos.- Depósito legal: 341.399.

Para comunicarte:somos@ute.com.uy G. S. Desarrollo de Personas, piso 2, vent. 210 Tel. 22001757 - 155 int.1307

8 de marzo

El 8 de marzo es un día que surgió con la lucha de las mujeres por su igualdad de género, con varios episodios que se sucedieron entre finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX. Todos ellos ocurrieron en el mes de marzo y esta fecha conmemorativa se eligió por primera vez en Europa y en 1975 por las Naciones Unidas (8 de marzo 1857, toma de las calles por mujeres en EEUU).

Desde principios del siglo XX hasta ahora muchos cambios hubo en la participación de las mujeres en la sociedad y el trabajo. Gracias a la persistencia y la lucha de las mujeres organizadas, se lograron en el mundo distintas conquistas para nosotras, las 8 horas, el derecho a la licencia maternal y el derecho a elegir las autoridades de gobierno entre otras. En nuestro país el derecho al voto se logró en 1932, siendo pioneras en América Latina.

En este mes se presentó por parte de las autoridades nacionales la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030, elaborada por el Consejo Nacional de Género, el cual está presidido por el Instituto Nacional de las Mujeres e integrado por todos los Ministerios, la Universidad de la República y otros organismos nacionales.

Esta Estrategia pretende convertirse en una hoja de ruta para orientar el accionar del Estado en materia de igualdad de género. Es también un compromiso de Estado y permitirá acuerdos para la transversalidad de esta política. Porque para el logro de los objetivos que se plantean, debemos trabajar en conjunto, hombres y mujeres.

En el documento se plantea la importancia de identificar los múltiples factores que conllevan a esas desigualdades. La condición socioeconómica, la ascendencia étnico-racial, la edad, la identidad sexual y de género, la condición de discapacidad y el territorio donde se habita, son factores significativos que pueden multiplicar la discriminación y la desigualdad.

Algunas de las aspiraciones que se plantean para lograr una mayor igualdad son la participación real y efectiva de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos, públicos y privados y la disminución sustantiva de la violencia basada en género en todo el territorio nacional.

En nuestra empresa, se avanza en integrar la perspectiva de género en las diferentes acciones que se llevan a cabo, es decir, se empezaron a ver las inequidades y se está trabajando en ello. Esto dicho así parece sencillo pero quienes están día a día en esta labor saben que no lo es. Las políticas que viene llevando adelante el Estado nos ayudan para posicionar más fuertemente el tema en UTE, siendo nuestra empresa una de las que mejor ha venido desarrollando el proceso de implementación de la equidad de género.

En los Proyectos de Inclusión Social y Electrificación Rural que UTE viene desarrollando, resulta indispensable la participación de las mujeres que trabajan dentro y /o fuera del hogar, dado que son las mejores organizadoras. Lograr su compromiso con la regularización de la energía eléctrica o la electrificación constituye un trabajo enfocado a la sociedad y es importante hacerlo con otras organizaciones que participan en estas tareas.

Hay que destacar también la labor que se viene realizando para apoyar a quienes sufren violencia doméstica y acoso sexual en el trabajo. Se han creado herramientas para mejorar la respuesta frente a estos temas pero se detectan problemas de funcionamiento que debemos solucionar y en ello trabajamos.

Los resultados no se logran fácilmente, con todo el empeño que hemos puesto cambiando el lenguaje en los llamados externos, seguimos siendo 26% de mujeres en la plantilla. Entiendo que el tema social pesa en este porcentaje. Hay un efecto que viene desde la sociedad en el cual nosotros podemos incidir difundiendo nuestro ejemplo. Hay Unidades que realizan esta tarea difundiendo el tipo de trabajos que realizamos en UTE.

Será difícil cambiar la relación de nuestra plantilla, ya que nuestra Empresa requiere saberes que hoy se imparten en carreras que están muy masculinizadas, como por ejemplo, los bachilleratos tecnológicos de CETP y facultad de Ingeniería. En ese camino vamos, en el Bachillerato especializado de CETP que comienza en Paso de los Toros, hay mujeres inscriptas en los cursos de Distribución y Trasmisión. Eso es un gran paso.

El desafío es grande, hay mucho por hacer en la sociedad, porque las diferencias en la educación, la segregación en algunas carreras universitarias, tiene que ver también con la aceptación social y familiar sobre qué deben estudiar nuestras hijas y en qué deben trabajar sin darles muchas veces la posibilidad de elección a las interesadas o simplemente sin darles toda la información que necesitan para hacer esa elección. Son aristas de la sociedad que se van limando de a poco.

Como empresa tenemos que alentar acciones que cuestionen la actual división sexual del trabajo.

Como ejemplos podemos citar la jornada de niñas y Tecnologías de la información que se realiza cada año y la exposición de fotos que realizamos sobre mujeres trabajando en áreas operativas es un ejemplo de lo que podemos hacer. Se trata de mujeres que son vanguardia y lideran en diferentes campos que normalmente se asocian a lo masculino.

Sin mujeres como éstas, sin gente como ellas dispuestas a desafiar lo establecido, tal vez en nuestro país hubiésemos podido ejercer el derecho al voto, a la educación y otros tantos derechos, mucho más tarde.

Cierto que hay países en los cuales el rezago en la equidad de género es mayor y queda un camino más largo para recorrer. Peor aún, en algunos países todavía no se ha llegado a visualizar esta inequidad. Por ello es importante que a nivel de organismos internacionales miren a UTE y por ende a Uruguay como ejemplo en este tema.

Creo que hablo por todos mis compañeros de Directorio si digo que la Empresa (su dirección) se compromete en este camino de apoyo a las políticas de género que se vienen implementando.

Recordemos entonces hoy el origen del 8 de marzo y reforcemos la voluntad de seguir superando los escollos que se presentan para lograr la igualdad de género, para eliminar la segregación laboral vertical y horizontal.

Como dijo Rosa Luxemburgo: ***"Por un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres".***

Ec. Cristina Arca
Directora

editorial

105
Proceso de avance en la empresa
2009 Telecomunicaciones como unidad piloto (primer unidad)
2012 Sistemas (segunda unidad)
2013 Tecnología de la información y telecomunicaciones (TIC)
2014 Comercial (tercer unidad)
2014 Mención de "Equidad de Género" en el "Premio Nacional de Calidad" para la Gerencia de Abastecimientos
PATRIMONIO ARTÍSTICO

Igualdad de género

Día de la mujer: avances y pendientes

Con la consigna de seguir trabajando por la igualdad de género se conmemoró en UTE el Día Internacional de la Mujer

Con tres actos, dos en Montevideo y uno en el Interior, se celebró durante el mes de marzo el Día Internacional de la Mujer. El viernes 9 tuvo lugar el acto central en el Palacio de la Luz, el 16 fue en el Parque de Vacaciones y el martes 20 en la represa hidroeléctrica Constitución (Palmar).

El acceso de las mujeres a espacios que siguen siendo mayoritariamente masculinos, las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres en UTE y los aportes que la empresa puede hacer para combatir la violencia de género, fueron algunos de los ejes centrales de la conmemoración.

Inclusión con mirada de género.

El presidente Gonzalo Casaravilla se refirió, en el acto central celebrado en Montevideo, a los focos de acción para 2018, y entre ellos destacó la necesidad de aportar una perspectiva de género al Proyecto de Inclusión Social, por el cual UTE está regularizando servicios a gran ritmo en los barrios más pobres de todo el país. Para este año se prevé incorporar 6.000 hogares al servicio formal en estos barrios (fueron 5.192 en 2017). Casaravilla destacó que muchas de esas familias son monoparentales y están a cargo de una mujer, por eso es imprescindible poner énfasis en una mirada de género en el Proyecto.

También instó a seguir trabajando en UTE contra la violencia de género, en el entendido de que "teniendo un contingente tan importante de trabajadores y trabajadoras, podemos generar efectos multiplicadores" en las políticas relativas a ese tema.

Otros focos de atención para este año son el diagnóstico y certificación del Modelo de Calidad con Equidad de Género en el Área Comercial y el trabajo junto al MIEM en el apoyo a la inserción de mujeres en oficios no tradicionales. El presidente de UTE se refirió asimismo a los Objetivos del Milenio definidos por ONU y aseguró que, en materia de igualdad de género, la empresa trabaja preferentemente en tres ítems destacados por el organismo internacional: eliminar todas las formas de violencia, promover la responsabilidad compartida y generar igualdad de oportunidades de liderazgo.

Con respecto a este último, reflexionó acerca de que en los últimos años están ingresando menos mujeres en la Facultad de Ingeniería, en carreras de las cuales UTE se nutre de profesionales. “Este es un problema y no lo vamos a resolver nosotros, pero podemos ayudar”, subrayó.

Los estereotipos aún vigentes

El tema fue retomado posteriormente por el vicepresidente César Briozzo, quien dijo que a fines de la década de 1980, las mujeres eran el 40% de quienes estudiaban “computación”. Hoy, el porcentaje de mujeres que cursan carreras vinculadas con las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) es menos de la mitad que hace 30 años.

Briozzo esbozó “una hipótesis sobre por qué está pasando esto”. Según ella, las opciones profesionales están determinadas por los roles de género que siguen vigentes en nuestra cultura, más allá de los avances registrados. Hace 30 años, una persona se ocupaba de las cuestiones vinculadas a la informática cuando llegaba el momento de definir a qué dedicarse profesionalmente. “Hoy –dijo Briozzo- cualquier chiquilín tiene en su bolsillo una capacidad de almacenamiento y cálculo más o menos 10.000 veces superior a la que tenía una computadora gigantesca hace 30 años”.

Las TIC pasaron de estar solo en el mundo del trabajo, a ser parte de la vida cotidiana. Se convirtieron entonces en un objeto de experiencia cotidiana de los niños, señaló, pero contaminada por los roles de género. “Sobre estas nuevas tecnologías actúan las mismas fuerzas que no hemos modificado. Cuando aparecieron los smartphones los padres decían ‘mi hijo hace de goma el celular’, pero muy pocas personas decían ‘mi hija hace de goma el celular”.

“Al pasar las TIC a la cotidianeidad, están sujetas a todos los preconceptos o prejuicios que tenemos con respecto a qué debe hacer una mujer”, reflexionó Briozzo.

También compartió este criterio la directora Cristina Arca. “Están entrando menos mujeres en Facultad de Ingeniería, y esto tiene que ver con estereotipos en cuanto a qué deben estudiar mujeres y hombres”, afirmó. No obstante, valoró los avances operados en UTE desde la creación del Observatorio de Género en 2006 y sostuvo que “estamos transitando un camino que está dando sus frutos”.

La directora se refirió también a las situaciones de violencia de género que se han vivido en nuestra sociedad en los últimos tiempos y consideró que en esos casos, “uno de los temas más importantes (a las víctimas) es el apoyo psicológico”.

Diferencias en los ingresos

También hicieron uso de la palabra en el acto celebrado el martes 13 en Montevideo, la directora nacional de Energía, Olga Otegui, quien habló en representación del MIEM y Sandra Bottero, del Comité de Género de UTE. Expusieron asimismo representantes de las gerencias de las Áreas Comercial y Distribución y de la División TIC sobre los avances registrados en el marco del Modelo de Calidad con Equidad de Género y sus objetivos para 2018.

Bottero aportó cifras sobre la participación de las mujeres en UTE, destacando que el porcentaje se mantiene en 26% a nivel general, aunque es aún menor en las áreas operativas. Pero las diferencias no pasan solo por allí, sino que están también en los ingresos. En estas áreas, por cada 100 pesos que gana un hombre, la mujer gana 80, aseguró, citando datos de 2016.

Cierre: humor y reflexión

Tanto en Montevideo como en el Interior los actos se cerraron con un espectáculo de stand up a cargo de la artista y comediante Laura Falero. Se trató de un monólogo de contenido feminista, contando aspectos de la vida diaria de las mujeres a lo largo de los años.

Con humor, la artista narra los padecimientos que desde chica formaron su carácter en una sociedad machista. Es capaz de reírse y hacer reír con situaciones cotidianas, a la vez que propone al público una toma de conciencia sobre realidades que éste tiene probablemente asumidas como normales, porque “siempre fue así”. Realidades que no han acompañado los cambios sociales, familiares, tecnológicos y hasta sentimentales de la sociedad.

Laura se pregunta y a la vez interroga al público: ¿cuánto tiempo y cuántas situaciones habrán de pasar hasta que nos demos cuenta que no vivimos una sociedad tan justa y equitativa como pregonamos?

Marcando el camino

Nació la primera ruta eléctrica de América Latina

Los vehículos eléctricos pudieron circular desde este verano con carga segura entre Colonia y Punta del Este.

Uruguay cuenta ya con la primera Ruta Eléctrica de América Latina. Son seis centros de carga de baterías instalados entre Colonia y Punta del Este en el primer tramo de esta ruta, que en una segunda etapa abarcará a todo el país.

Desde diciembre pasado cualquier vehículo eléctrico puede recorrer toda la franja costera entre ambas ciudades con la tranquilidad de contar con puntos de carga para su batería. El servicio se brinda en estaciones de ANCAP ubicadas a una distancia de aproximadamente 60 kilómetros a lo largo de las rutas 1, 101 e Interbalnearia, y fue gratuito hasta el 21 de marzo. Las unidades eléctricas que actualmente circulan en nuestro país tienen una autonomía de carga que oscila entre 150 y 300 kilómetros.

Los centros de carga se ubican en los siguientes puntos:

- ANCAP Colonia del Sacramento (Ruta 1 km. 177,500). SAVE de 43 kW de potencia.
- ANCAP Rosario (Ruta 2 km. 130,300). SAVE de 22 kW.
- ANCAP Puntas de Valdez (Ruta 1 km. 66). SAVE de 22 kW.
- ANCAP Aeropuerto (Ruta 101 km. 19). SAVE de 43 kW.
- ANCAP San Luis (Ruta Interbalnearia km. 63,500). SAVE de 22 kW.
- Estación de UTE Punta del Este (Capitán Miranda y Trinquete). SAVE de 22 kW.

“Convertir a eléctrico todo el transporte”

En la inauguración de la Ruta Eléctrica, el presidente de UTE, Gonzalo Casaravilla, valoró la concreción de una iniciativa que surge del trabajo conjunto entre la empresa eléctrica y DUCSA, la distribuidora de combustibles de ANCAP, en el marco de un proyecto más amplio de movilidad eléctrica que incluye al Ministerio de Industria, Energía y Minería y otros organismos.

Luego de la “revolución” que implicó el cambio de la matriz energética, el “próximo gran desafío es convertir a eléctrico todo el transporte”, dijo Casaravilla. Con este objetivo, el Estado uruguayo a través de su brazo ejecutor que es UTE, se adelanta a la demanda, diseñando y poniendo en práctica la infraestructura necesaria para el desarrollo de esta modalidad de transporte.

“Esta es la síntesis de un trabajo de muchos años en conjunto con el MIEM y las intendencias, especialmente la de Montevideo”, sostuvo Casaravilla. El jerarca explicó que ya está diseñada la red de carga que cubrirá todo el país en una segunda etapa. “Se resolvió darle prioridad al litoral, comenzando por la ruta hasta Fray Bentos y luego hasta Salto, extendiéndose luego a todas las rutas troncales y algunas laterales, con estaciones ubicadas cada 60 kilómetros, que es lo que indican los estándares internacionales”.

Para Casaravilla, el resultado más importante del desarrollo de la movilidad eléctrica está en el plano del medio ambiente. “Si uno ve países en los que hay que andar con tapabocas por la polución, comprende que los beneficios de la movilidad eléctrica en materia de salud superan a los económicos”, apuntó.

La presidenta de ANCAP y DUCSA, Marta Jara, destacó que esas empresas son ejecutoras de una política de Estado que considera la migración del transporte hacia la electricidad como una apuesta estratégica. “Queremos darle a los automovilistas, que son nuestros clientes de toda la vida, una opción más en nuestros servicios. Está claro que lo que se está haciendo no es bueno para ANCAP o para UTE, es bueno para el país”, remarcó.

Hubo carga gratuita durante el verano

La instalación de puntos de carga de baterías en las rutas nacionales, a una distancia de 60 kilómetros entre uno y otro, permite que quienes circulan en vehículos eléctricos cuenten con la seguridad de poder recargar su batería en caso de tener que realizar largas distancias.

Hasta el 21 de marzo, la carga fue gratuita en todos los centros inaugurados. Posteriormente, las personas que utilizan vehículos eléctricos deben gestionar una tarjeta con la cual se desbloquean los cargadores instalados en las estaciones de servicio. A través de un software vinculado a esa tarjeta, el costo de su carga se agregará a la factura de UTE.

Para acceder a los puntos de carga, los vehículos deben tener un conector tipo 2 (Mennekes).La demora en cargar la batería está en función de cuánta energía se quiera acumular en ella y de la potencia disponible en el punto de recarga, explicó el director del Proyecto Redes Inteligentes, Eduardo Bergerie. Los equipos instalados en los distintos puntos pueden ser de 22 kW o 43 kW, “es decir, son semi rápidos o rápidos. En un punto rápido la carga puede hacerse en menos de una hora, para un vehículo que tenga una capacidad de 30kWh”. También puede hacerse una carga parcial. “Esto está pensado para que uno pare 20 o 30 minutos, el tiempo de tomarse un café, despejarse un poco y seguir viaje”, amplió Bergerie.

La autonomía de los vehículos depende del tamaño de la batería que tengan. Los que actualmente circulan en Uruguay pueden recorrer con una carga completa distancias que oscilan entre 150 y 300 kilómetros. “Los taxis que tenemos hoy tienen una autonomía de más de 300 kilómetros”, ejemplificó.

Estímulos a la movilidad eléctrica

El desarrollo de la movilidad eléctrica cuenta con una batería de estímulos económicos. UTE subsidió con U$S 10.000 la compra de los primeros taxis eléctricos, subsidio que hoy está a cargo de la Intendencia de Montevideo a través de una rebaja en las chapas para estos vehículos. La empresa eléctrica también dispuso que hasta 2020 la energía para los taxis se va a vender a mitad de precio.

El arancel para la importación de vehículos eléctricos es 0 y el IMESI es 5,75%, una cifra menor a la que pagan los autos convencionales. Por su parte, el Congreso de Intendentes resolvió equiparar la patente de los coches eléctricos con la de los convencionales, lo que implica una rebaja del 50% en su costo.

El MIEM trabaja en este momento junto al Ministerio de Transporte en una reformulación del fideicomiso del gasoil, de manera que éste tome como base los kilómetros recorridos por las unidades de transporte, cosa que estimulará la incorporación de unidades eléctricas. En el marco de la Ley de Promoción de Inversiones, además, existen estímulos para aquellos proyectos de inversión que consideren la incorporación de movilidad eléctrica.

Comunicación Corporativa y Responsabilidad Social

Inclusión

En 2017 se incorporaron 5.291 nuevos clientes al servicio eléctrico

Se trata de hogares que regularizaron su situación;el 79% no vuelve a la informalidad

UTE realizó 5.291 nuevas conexiones en barrios de contexto vulnerable durante 2017 en todo el país. Se trata de hogares que estaban conectados al servicio de energía eléctrica en forma irregular y que ahora acceden al suministro en condiciones similares a las del resto de los clientes.

Del total de conexiones habilitadas, 1.388 corresponden a Montevideo y 3.903 al interior del país. El número de regularizaciones superó ampliamente la meta prevista para el año 2017, que era de 4.550. Para 2018, el ente prevé llegar a 6.000 nuevas conexiones.

Junto con la conexión, UTE implementa para estos hogares una batería de políticas comerciales que han obtenido como resultado que, desde 2013, el 79% de éstos se mantiene dentro del sistema formal y no vuelve a la irregularidad. El proceso se acompaña con la realización de charlas de información previas a la conexión, además de la entrega de lámparas de bajo consumo y el acompañamiento permanente a los vecinos para facilitar su adaptación a la nueva realidad, que supone derechos y obligaciones.

Ese porcentaje de 79% de clientes que mantiene un comportamiento de pago, varía entre 75% y 89% según la zona. El 66% está al día con su factura y el resto registra algún atraso sin vencimientos, manteniéndose dentro del sistema.

Durante 2017 se trabajó en 86 barrios en todo el país, de los cuales 59 quedaron regularizados, lo que significa el 68% del total. El costo de estas regularizaciones ascendió a $160 millones (unos 5,5 millones de dólares). Esta cifra incluye montaje, materiales y aportes al BPS. No comprende gastos asociados a instalaciones interiores.

El promedio de consumo en estos hogares es de 200 kWh mensuales, con un importe promedial en su factura de aproximadamente $1.000. En la mayoría de las zonas esta cifra incluye Tasa de Alumbrado Público, que se cobra en todos los departamentos excepto Montevideo, Maldonado y Lavalleja y representa, en ese importe, un 30% del total.

Para 2018, en el marco de su Proyecto de Inclusión Social, UTE incorporó una “matriz de selección de barrios”, que es una herramienta metodológica diseñada por técnicos de la empresa que permitirá una más eficiente priorización de las zonas y población a intervenir.

Innovando

Nueva tecnología para apoyos en líneas aéreas de Distribución

En noviembre de 2017 ingresaron al predio de UTE los primeros postes de poliéster reforzado con fibra de vidrio (PRFV) para Distribución. Estos postes están constituidos, básicamente, por una matriz de resina y un refuerzo de fibra de vidrio.

Se adquirieron 204 postes mediante una licitación abreviada y actualmente se están distribuyendo entre doce Distritos del Interior. Se utilizarán exclusivamente como apoyos de emergencia para la reposición de postes de madera en suspensión de media tensión, caídos en temporales en zonas rurales de difícil acceso para camiones grúa.

Una vez habilitado el ingreso al lugar mediante grúa, podrán ser extraídos y reutilizados en otro sitio según sea necesario.

Los postes de PRFV tienen forma tronco cónica, sección anular y miden 10,5 metros de longitud. Están identificados con una chapa metálica donde se indican diferentes características.

Ventajas

Son varias las bondades de este material, la principal es su peso reducido en comparación con los postes de madera o con las columnas de hormigón. La manipulación resulta sencilla ya que se pueden cargar en una camioneta pick up o incluso manualmente. Adicionalmente, cuando se deben trasladar varios postes, su reducido peso también implica beneficios al momento de disponerlos en camiones.

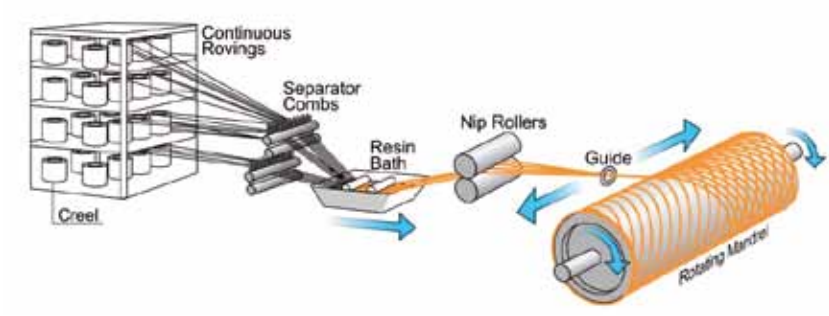
En este sentido, los postes de PRFV son de inmensa utilidad para la reposición del servicio en temporales, donde las condiciones del terreno hacen imposible el acceso de maquinaria para trasladar e izar un poste de madera.

Asimismo, las suspensiones no requieren de puesta a tierra por la misma composición no conductora del material y poseen alta resistencia a la intemperie y abrasión.

Proceso de fabricación

Esta tecnología es ampliamente utilizada en el mundo y gracias a los métodos de fabricación existentes, es posible controlar todas las características del material durante el proceso. En particular, los postes que compró UTE, se fabricaron mediante la técnica Filament Winding (devanado de filamentos).

Consiste en enrollar hilos de fibra de vidrio bajo tensión sobre un mandril giratorio. Mientras el mandril gira alrededor de un eje principal, una guía con los hilos dispuestos sobre un eje perpendicular, se desplaza alineado con el eje principal colocando las fibras en el patrón o ángulo deseado. A medida que los filamentos se enrollan en el mandril, se impregnan en un baño con resina. Una vez que el mandril está completamente cubierto hasta el grosor deseado, la resina se deja curar.



Antecedentes

En el año 2014, la empresa española Adhorna entregó una muestra a UTE de tres postes de PRFV, con los que se realizó una primera experiencia. Uno de ellos se utilizó para estudiar las características mecánicas como ser el comportamiento bajo esfuerzos de flexión y resistencia a la rotura. Esto permitió analizar su adaptación a la red de Distribución de UTE.

Con los dos restantes se realizó en José Ignacio una prueba piloto en una línea trifásica de 15 kV. Los apoyos que se sustituyeron fueron columnas de hormigón en suspensión de 9,5 metros de altura.

Hasta el momento, la experiencia con esta prueba piloto fue positiva, el material mantuvo sus propiedades y no se vio afectado por condiciones atmosféricas adversas.

Perspectivas a futuro

Las ventajas de este tipo de postes y la posibilidad de ampliar su uso en otras aplicaciones, llevó al Directorio a realizar un Convenio con la Fundación Julio Ricaldoni[1] y el LATU para desarrollar esta tecnología en el Uruguay, recogido en la R 18.-292.

[1] La Fundación fue creada por la Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República, con la misión de impulsar la innovación tecnológica con el soporte técnico la Facultad, a los efectos de contribuir al desarrollo social y económico del país.

Subgerencia de Normalización Técnica y Control de Calidad

Evaluación positiva

UTE en los primeros puestos en encuesta de satisfacción al cliente

Se trata de la evaluación 2017 de la CIER para los países de América Latina y el Caribe.

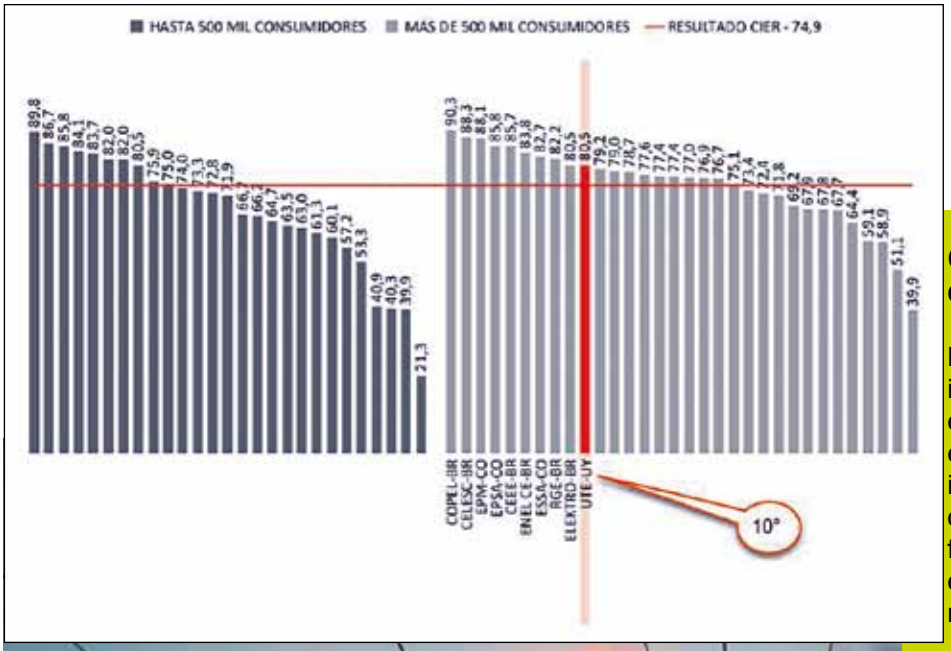
UTE logró en 2017 una positiva evaluación por parte de la sociedad uruguaya en la calidad de su servicio y la rapidez de reposición del mismo en caso de cortes. Esto surge de la Encuesta de Satisfacción al Cliente que organiza anualmente la Comisión de Integración Eléctrica Regional (CIER), en la que nuestra empresa se ubicó en una posición destacada entre sus pares de la región.

Entre los objetivos de este trabajo anual se destacan la medición del nivel de satisfacción de los consumidores con respecto a la calidad del producto y de los servicios prestados por la distribuidora, así como la obtención de índices comparativos con otras distribuidoras de los países analizados, facilitando, de esta forma, generar matrices de apoyo para la definición de acciones de mejora.

Es importante destacar que UTE es la única empresa pública del país que se somete, desde hace 16 años ininterrumpidos, a este estudio comparativo con empresas del rubro energético de distintos países, relevando la opinión de sus clientes a través de encuestas en los diferentes ítems relacionados a la satisfacción de los mismos.

Este es un relevamiento exhaustivo de los principales índices de gestión del sector energético entre los cuales UTE ha mantenido altas performances de sus valores en el tiempo, sobre todo en el Índice de Satisfacción con la Calidad Percibida (ISCAL), explicado fundamentalmente por excelentes notas en el área de calidad Suministro de Energía, en el que los clientes reconocen la calidad del mismo como también la rapidez en la reposición del servicio en caso de interrupciones.

Asimismo en 2017, UTE como empresa del grupo que cuenta con más de 500 mil consumidores, se encuentra en décimo puesto en el ISCAL entre 59 empresas eléctricas que participan de la encuesta, con una tasa de satisfacción de 80,5%.



Comisión de integración energética regional (CIER)

La CIER es una organización internacional y regional que reúne empresas y organismos del sector energético de los países que la integran, teniendo como uno de sus objetivos fundamentales promover y favorecer la integración de este sector en la región, a través de la cooperación mutua entre sus asociados.

Año tras año la CIER realiza una evaluación de las empresas eléctricas de los países miembros, con el fin de conocer y generar informes que presenten los resultados obtenidos en ese lapso, permitiendo la comparación entre las mismas y el conocimiento d su posicionamiento en las distintas áreas que se evalúan.

Redes Inteligentes

Proyecto MDM.uy

Los objetivos del proyecto MDM (Meter Data Management, por su sigla en inglés) son :

- Implantación de una solución informática para gestión integral de la medida, y su adaptación a los requerimientos de U.T.E.
- Transferencia de conocimientos al personal de U.T.E. sobre el sistema a implantar (producto ¨llave en mano¨),
- Incorporación de tecnologías de “BIG DATA”, manejo ágil de grandes volúmenes de información, sobre la base de productos de software libre.

Descripción

El 15 de enero del presente año se realizó el cierre del contrato con la empresa INDRA, la cual había sido contratada para integrar el Proyecto MDM.uy, apoyando la implantación del módulo adquirido, como empresa consultora.

A partir de dicha fecha, y con los conocimientos adquiridos por nuestro personal, UTE continuará caminando por su cuenta en el logro de los objetivos de este proyecto.

En la instancia se resolvió que había cuatro temas de envergadura que tenían algún desarrollo pendiente para completar la funcionalidad prevista y que habían sido desarrollados por la consultora por lo cual permanecerán hasta marzo en garantía.

Ha sido un desafío importante para los integrantes del equipo y podemos destacar con entusiasmo que ya UTE tiene la base de información de **medidas provenientes de distintas fuentes** sistematizada, controlada, validada y disponible para entregar a los sistemas o usuarios que así lo requieran.

El esquema actual del tránsito de la informacion es:

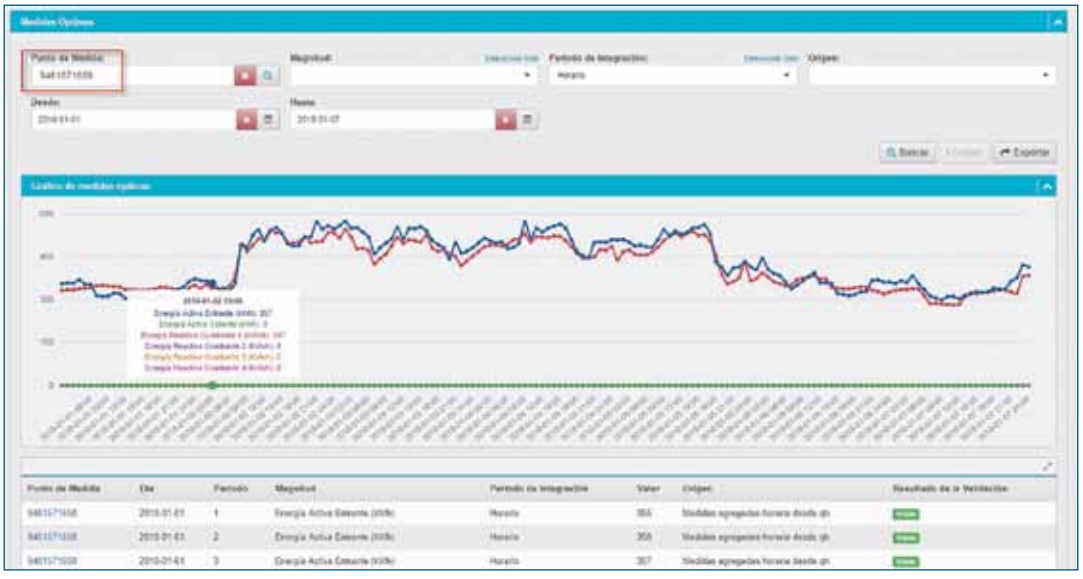
Equipos funcionales (COM, DIS) y equipos de cabecera de zona (COM) ya han pasado por la formación de los módulos implantados.

Datos de medición y su tratamiento (ya disponible en MDM)

El MDM dispone de la Información de datos de medición que se muestra en el siguiente cuadro ordenada por origen de información. Por el momento los orígenes reales son Prime Read, Saturne o CC&B:

					VALORES de INSTRUMENTACION (o Valores Instantáneos)	
AMI PRIME R.	MEDIDAS	REGISTROS de CIERRE	REGISTROS DIARIOS	EVENTOS	VI - Curva	VI - Registro
AMI SATURNE	MEDIDAS	REGISTROS de CIERRE	REGISTROS DIARIOS	EVENTOS	NO	VI – Registro (en breve)
CC&B	N/A	REGISTROS de CIERRE	N/A	EVENTOS PDA LECTURA	N/A	N/A

- **Medidas:** son las curvas de consumo de energía (Entrante, Saliente, Activa y Reactiva). Se extraen medidas quinceminutales desde el AMI (Advanced Measurement Infrastructure - Infraestructura de Medición Avanzada) una vez al día. En el caso de Medida Indirecta, antes de cargarlas a MDM se multiplican por la constante de facturación. Luego las medidas se agregan a horarias y diarias.



- **Registros de Cierre:** es la lectura que se utiliza para facturar al cliente: la lectura por tramo horario, la máxima demanda por tramo horario y la fecha/hora en que se generó la máxima demanda
- **Registros Diarios:** son lecturas diarias de los medidores telemedidos, con el mismo desagregado que los registros de cierre.
- **Eventos:** son indicativos con advertencias del medidor: "tamper" (manipulación del medidor), corte, cambio de hora, cambio de configuración, entre otros.
- **Valores Instantáneos:** los hay de dos tipos y depende de lo que proporcione la marca y modelo de medidor:
  - Registros: es el valor puntual en el momento de la lectura, de los valores definidos, entre otros: tensión por fase, corriente por fase, factor de potencia, potencia.
  - Curva quinceminutal del promedio de los valores instantáneos obtenidos en el respectivo tramo horario.

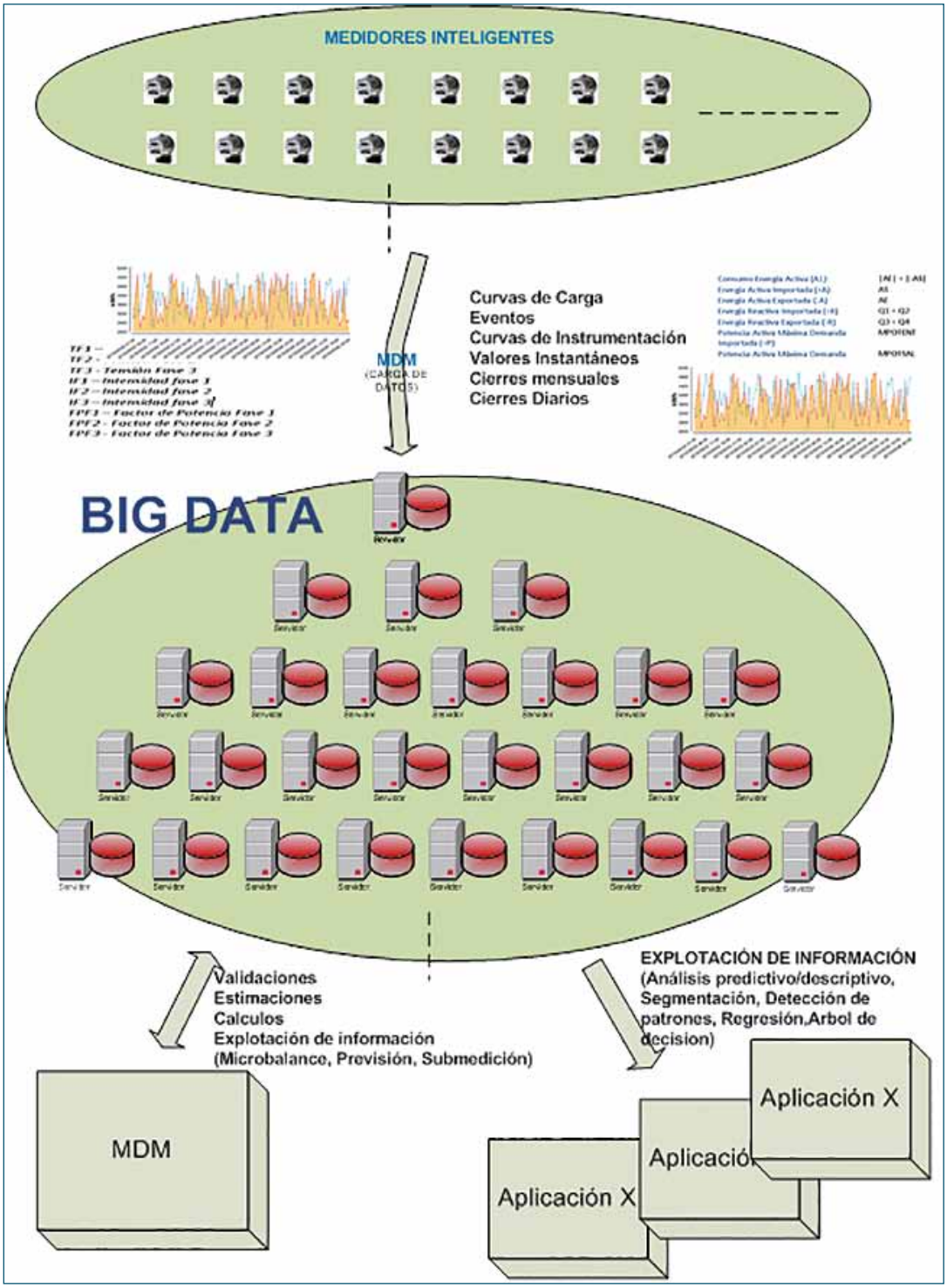
Implantación de Tecnología de última generación: BIG DATA

MDM necesita almacenar altísimos volúmenes de información. Su fuente de datos son los Medidores Inteligentes que disponen de curvas de carga e instrumentación en intervalos cortos de tiempo (15 minutos, 1 minuto), eventos y cierres, lo que hace que la tecnología tradicional de Bases de Datos Relacionales no sea la adecuada para contener esa cantidad enorme de datos. Por esa razón es que se utiliza la arquitectura BIG DATA.

Esto permite dos cosas importantes:

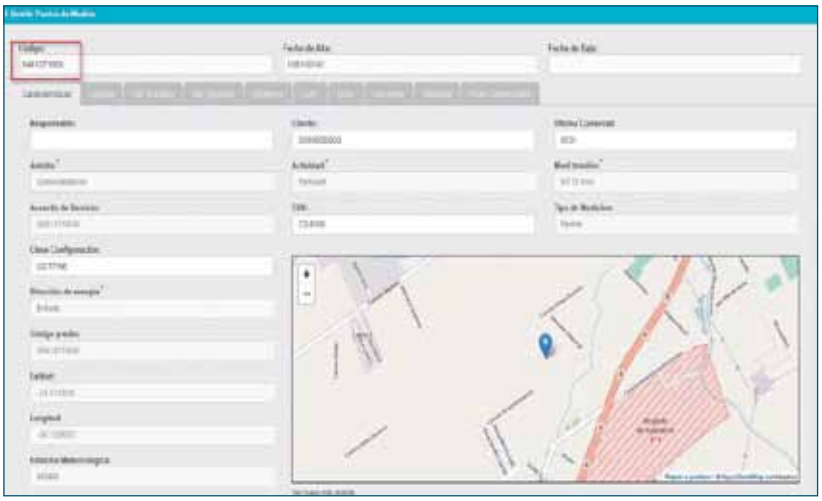
1. La base puede crecer en forma inconmensurable
2. Y que el acceso a los datos sea eficiente. Los datos siempre están accesibles, no importa su antigüedad y la protección de los mismos está asegurada por redundancia entre servidores.

La capacidad de almacenamiento crece aumentando el parque de servidores. La tecnología tiene una alta capacidad de escalabilidad y disponibilidad.



Alguna de las funcionalidades implantadas:

A título informativo se detallan algunas de las funcionalidades que se encuentran operativas:

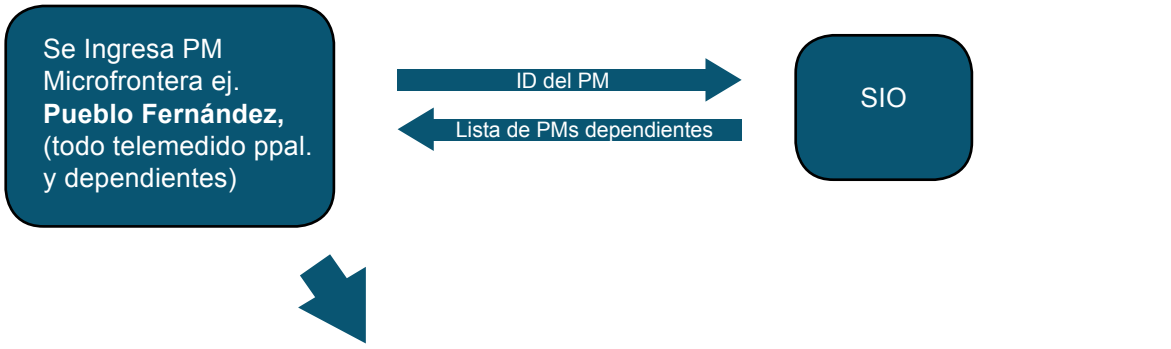


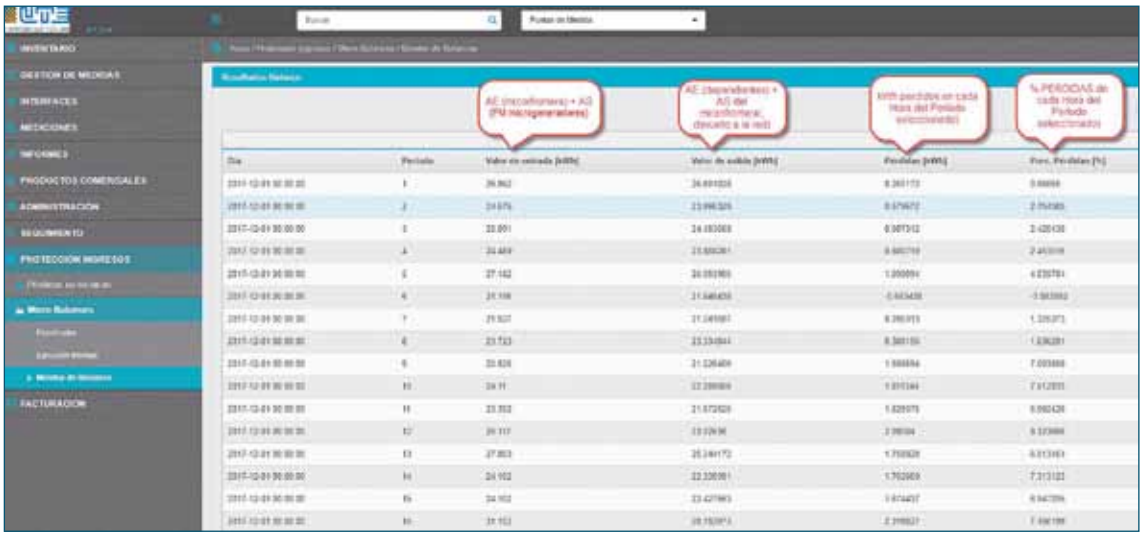
1) Consulta con ubicación geográfica del Punto de Medida en MDM y de sus datos de medición validados y controlados, como se detalla en datos de medición su tratamiento.

2) Envío de información telemedida para facturar, a CC&B.

3) Cálculo de Registros a partir de las curvas, cuando no se pudo leer el medidor. Se estima la lectura a partir de información de consumo real de la curva, en suministros no estimables, en principio tarifa MC1.

4) Microbalances de energía HORA a HORA, para zonas telemedidas en su totalidad (Integración con MDM y SIO), se logró:

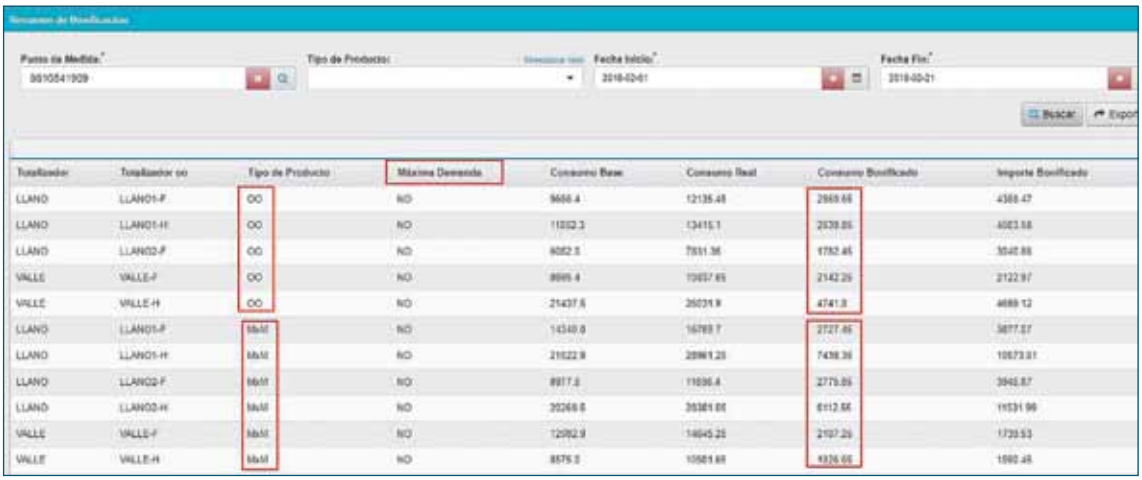

Se Ingresa PM Microfrontera ej. **Pueblo Fernández,** (todo telemedido ppal. y dependientes)
ID del PM
Lista de PMs dependientes
SIO



5) Información de Productos Comerciales, que tiene el cliente. En el caso de Oferta de Oportunidad y Más por Menos en los Clientes con Oferta de oportunidad entre otros:

- cálculo de la línea base, con valores diferentes en día hábil y feriado y el período de llano subdividido en dos tramos;
- cálculo de bonificación hora a hora
- envío a CC&B de la información del total a bonificar por tramo horario para incluir en la facturación.

Consulta del resumen de bonificación de un PM, del mes corriente, para cada producto comercial, indicativo de si bonifica la potencia excedentaria (SI/NO), el consumo de la línea base, el real, el bonificado y el importe bonificado:

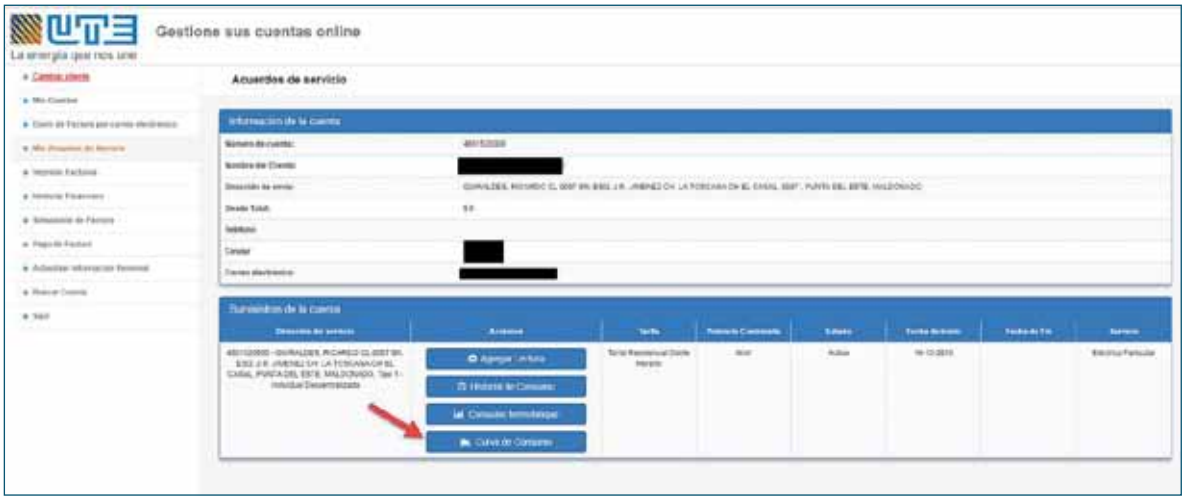


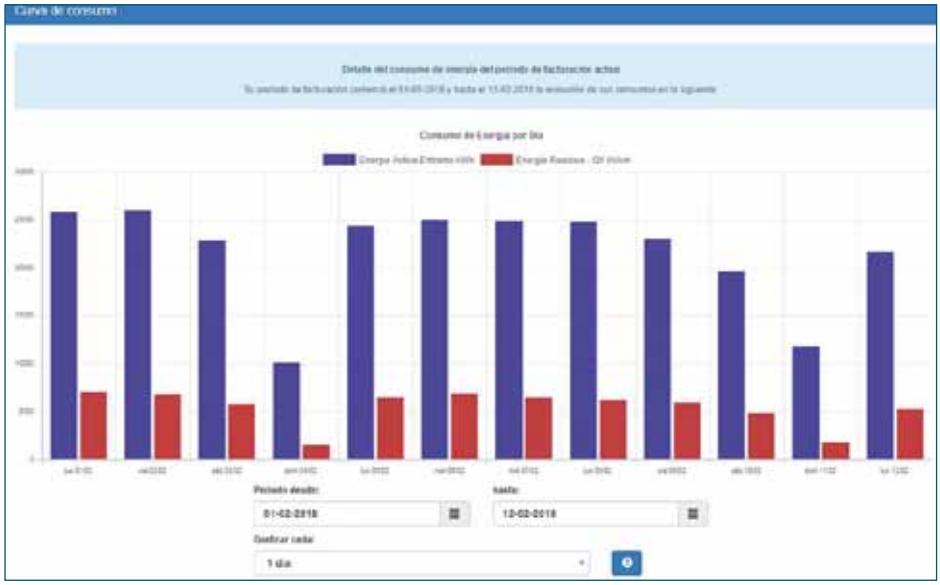
6) Integración con CC&B y Web del Cliente a partir de un servicio Web de MDM que entrega las curvas, con lo cual en conjunto con el equipo de Renova se logró que:

- En CC&B se consulta la curva de Energía Activa y de Energía Reactiva del cliente;

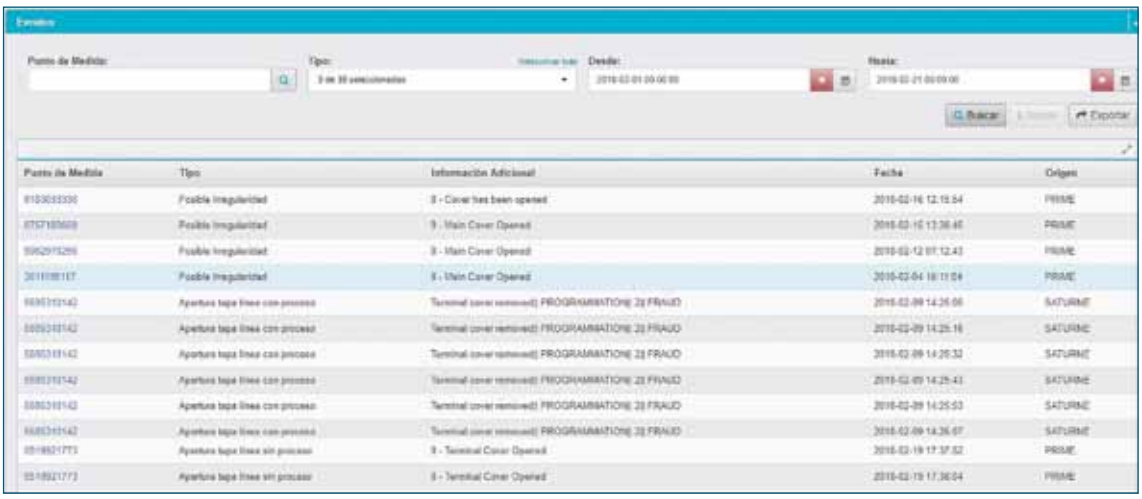
Punto de Servicio
Historial de Dispositivo
Equipo
Áreas de Operaciones
SPISA
Información de Campo
Portal de Punto de Servicio
RUTA 1 VIEJA KMT.25 PADRON 8665, CIUDAD DEL PLATA, SAN JOSE, Tipo 1 -
A KMT.25 PADRON 8665, CIUDAD DEL PLATA, SAN JOSE, Tipo 1 - Individual Descentralizado
Ir a Punto de Servicio
Ir a Actividad de Campo
Ir a Búsqueda de Medidor/Elemento
Ir a Información de Interrupción
Ir a Instalación de PS/Elemento
Ir a Instalación de PS/Medidor
Ir a Lectura Aportada
Ir a Lectura de Medidor
Historial de Actividades de Campo
Ir a Curva de Consumos de un Punto de Servicio

- Todo cliente telemedido pueda consultar su curva de Energía Activa y de Energía Reactiva en la Web de UTE.



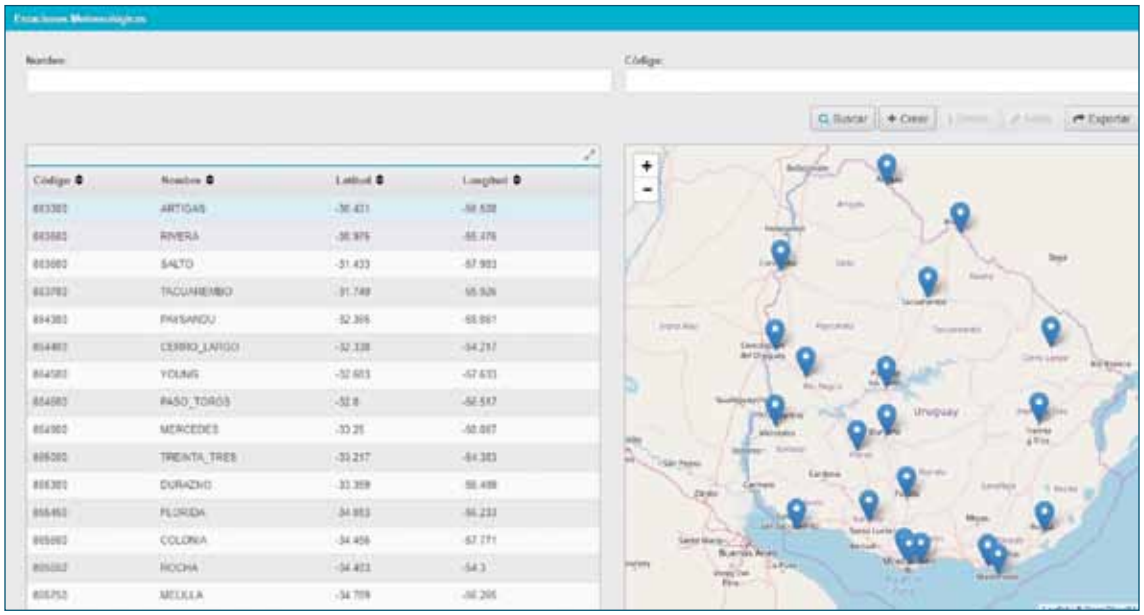


7) Registro de Eventos de posible manipulación del medidor, disponibles para consultar y generar acciones por las unidades que realizan la gestión de presuntas irregularidades:



8) Módulo de Previsión de consumo

Contiene cuatro algoritmos de previsión de consumo, que se realiza a partir de información histórica y teniendo en cuenta la estacionalidad e información de temperaturas previstas en estaciones meteorológicas. El cálculo de un punto obtiene la temperatura prevista de la estación más cercana al punto.



(Consulta de máximo y mínimo de temperatura previstos, por estación meteorológica, utilizados en los módulos de previsión de consumo)

Próximos pasos:

1) Integración con AMI Kaifa, para crecimiento de la telemedida;

2) Facturación con tarifas más Flexibles, utilizando los consumos de energía de la curva de carga, con lo cual se podrá tener precios diferentes en días hábiles o feriados, varios tramos horarios con precios diferentes y precios hora a hora;

3) Avanzar en los controles y advertencias sobre completitud de la información;

4) Avanzar en utilizar la información disponible para gestión de presuntas irregularidades;

5) Proveer de información en forma sistemática a los nuevos productos generados por los distintos Proyectos de Redes Inteligentes;

6) Utilizar la información telemedida para calidad de producto;

7) Avanzar en la generación de curvas de medidas, para distintos segmentos de clientes, a partir de los consumos de todo el mes, por tramo horario, de origen NO telemedido.

Equipo Proyecto MDM
Redes Inteligentes

Compartiendo experiencias

Visitas

Visita de representantes de ANDE

Durante tres intensas jornadas, recibimos la visita de integrantes de la Auditoría de la Administración Nacional de Electricidad (ANDE) de Paraguay quienes se acercaron a UTE con el fin de conocer la experiencia de nuestra empresa en lo relativo a la actividad de Auditoría Interna.

El equipo de auditores de UTE realizó una presentación sobre la estructura organizativa, dotación de personal y manual de funciones de su unidad. Posteriormente, expuso los distintos tipos de auditorías, el mapa de aseguramiento y el modelo de las 3 líneas de defensa: Auditoría Técnica, Ambiental y de Seguridad Ocupacional.

Los técnicos de ANDE, manifestaron su interés particular en profundizar sobre el proceso de certificación de calidad en la Unidad de Auditoría Interna,la experiencia con los Auditores Certificados y las herramientas informáticas utilizadas para la realización de los trabajos de auditoría, tanto para análisis de datos como para documentar y gestionar todo el proceso auditor. Asimismo, la visita incluyó un recorrido por el Centro de Procesamiento de Datos dónde pudieron apreciar los aspectos vinculados a la seguridad tanto física como informática.

Durante la última jornada de trabajo se realizó una visita al Parque Eólico Los Caracoles, dónde recibieron información sobre la obra y la operación del Parque.

De acuerdo a la normativa vigente, fuimos equipados con todos los elementos de protección necesarios para habilitarnos el ingreso al Parque.

Finalmente, recorrimos el Parque de Vacaciones donde realizamos la reunión de cierre de la visita y quedó abierta la oportunidad de continuar profundizando en el intercambio de experiencias y conocimientos entre ambas organizaciones.

En las actividades participaron técnicos de la Gerencia Auditoría Interna y Seguimiento de la Gestión y de CONEX. Corresponde destacar el apoyo recibido de las Subgerencias Procesamiento de Datos, Generación Eólica, Transporte y Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya colaboración contribuyó al éxito de las tareas planificadas.

Visita de la Empresa de Energía Eléctrica de Honduras

Representantes de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica de Honduras (ENEE) y de la Secretaría de Finanzas visitaron UTE con la finalidad de conocer nuestra empresa.

Fueron integrantes de la delegación del BID en Honduras quienes, conociendo nuestros antecedentes, le sugirieron establecer contacto con nosotros a fin de procurar intercambiar experiencias vinculadas a la revisión de los procesos y a la optimización del uso de herramientas informáticas, en particular de SAP.

Actualmente se encuentran abocados a un proyecto de fortalecimiento de la gestión y han manifestado su intención de contar con la colaboración de UTE para acompañarlos en las distintas etapas que se desarrollarán durante el próximo año.

ENEE es un organismo autónomo responsable de la generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica de dicho país, la cual brinda servicios a 1.4 millones de hogares y a 1 millón de clientes comerciales.

En las actividades participaron técnicos del Área Servicios Corporativos, en particular de las Divisiones Abastecimientos, Económico Financiera, Tecnologías de la Información y Comunicaciones y de CONEX.

República de Honduras

Capital: Tegucigalpa
Ciudad más poblada: San Pedro Sula
Población: 8.866.351 habitantes

Bandera significado:
Las franjas azules representan el cielo hondureño, los océanos Atlántico y Pacífico.
Las cinco estrellas simbolizan los cinco países que formaron la antigua Federación Centroamericana (Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica).
La franja blanca significa la pureza, la integridad, la fe, la obediencia, la paz, la firmeza, la vigilancia, la bondad y la nación.

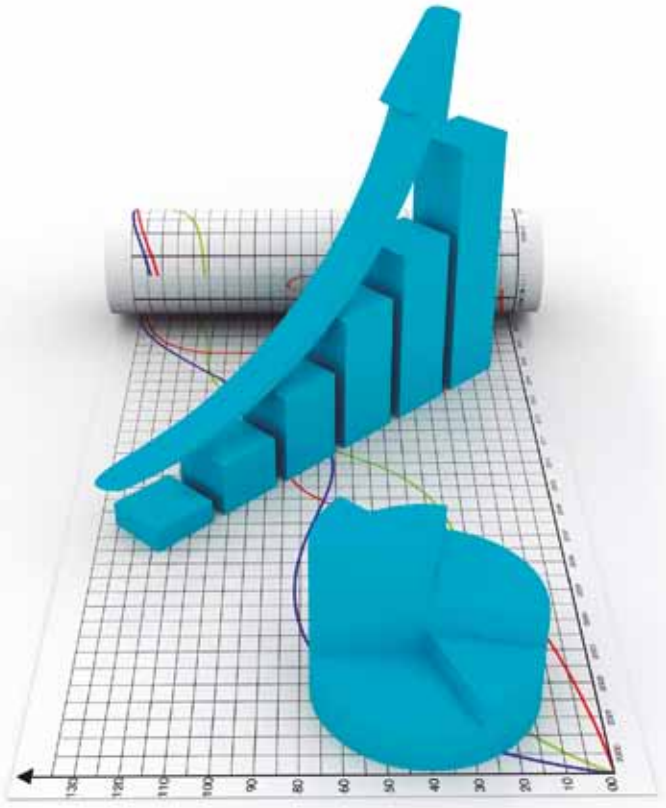
Curiosidades:

- Es el país más montañoso de América Central. El 80% de su territorio es montañoso.

- Es parte de la segunda Gran Barrera Coralina del Mundo.

- Las ruinas de Copán, fueron nombradas Patrimonio de la Humanidad por UNESCO en 1980, por ser las ruinas mayas mejor conservadas y con mayor riqueza arquitectónica de Mesoamérica. Allí se encuentra la Escalinata de Jeroglíficos que contiene el texto escrito más extenso del mundo con más de 2.000 glifos.

CONEX
Un estilo de gestión



Estrategia y táctica

Jornadas de Planificación Comercial

Febrero – Marzo 2018

En nuestro país hay un dicho popular: “cuando llega el último ciclista comienza la actividad”, haciendo referencia al final de la Vuelta Ciclista del Uruguay, el último domingo de Semana Santa/de Turismo/Criolla.

En Comercial cambiamos la referencia: cuando llegó el último ciclista de la Edición Rutas de América de 2018, en Carnaval, iniciamos con ímpetu las jornadas de difusión de la Planificación Comercial del año.

Estas Jornadas de Planificación Comercial se realizan en cada Zona entre febrero y marzo, y tienen por cometido hacer un resumen de los objetivos alcanzados en el último año, pero, fundamentalmente, comunicar la planificación estratégica y táctica definida en el área para el año en curso.

Si bien en la Convención Comercial y en las Jornadas de Cierre de año de cada Zona se tratan estos temas, estas Jornadas de Planificación Comercial cumplen un rol diferente, ya que son muy efectivas para maximizar la difusión de los planes y objetivos fijados por los responsables de los procesos, generando un enriquecedor intercambio entre los funcionarios de las unidades operativas y los responsables de las unidades funcionales, quienes tienen la oportunidad de presentar todo el trabajo realizado en el año y los horizontes hacia los que se encaminan las líneas de acción definidas.

Al realizarse en cada zona, se logra una mayor concurrencia de funcionarios, avanzando así hacia una mejora permanente de la comunicación.

Las reuniones se fijaron para las siguientes fechas:
21/02 – Comercial Norte
23/02 – Comercial Oeste
27/02 – Comercial Centro
14/03 – Comercial Este
16/03 – Comercial Montevideo
19/03 – Unidades Funcionales

Adicionalmente estas instancias constituyen una buena oportunidad para conocer y comprender el avance de los proyectos en los que se participa desde Comercial, en particular en este momento se expuso la situación de los 2 proyectos priorizados Inclusión Social y Redes Inteligentes, así como las líneas de acción desarrolladas por las unidades de Eficiencia Energética y Grandes Clientes.

En el análisis de los objetivos alcanzados se presentó también la información sobre la ejecución presupuestal y los resultados del Sistema de Remuneración Variable 2017, así como los lineamientos y principales metas fijadas para el 2018.

Estas jornadas constituyen un escalón más para cumplir con el compromiso comercial de comunicar al 100% de los funcionarios del área la Política Comercial, los objetivos tácticos y los objetivos estratégicos 2018, compromiso que fuera asumido en la reunión Gerencial en “La Muralla”, en diciembre de 2017.

La Gerencia Comercial agradece la excelente participación una vez más de todos los compañeros en estos encuentros, y esperamos encontrarnos en breve en la Jornada de Reconocimientos COM, ***¡hasta entonces!***

Gerencia Comercial

Plenitud 2018

Un Árbol de Sueños...
Jornada de la Mujer

El viernes 23 de marzo se llevó a cabo la Jornada de la Mujer organizada en el marco del Proyecto Plenitud, coincidiendo con las celebraciones del mes en el que se conmemora a nivel nacional e internacional, el Día Internacional de la mujer.

A través de la Jornada se buscó aunar lazos entre las mujeres de las distintas regiones del país a través de un espacio de reflexión y enriquecimiento mutuo.

La actividad se desarrolló en Paso Severino, y contó con la participación de 140 mujeres de todo el territorio nacional. En esta oportunidad las compañeras de la Regional Centro fueron las anfitrionas, quienes estuvieron atentas a todos los detalles y pensaron para cada una de las participantes un recordatorio hecho por sus propias manos.

En esta ocasión, la Gerencia Sector Salud y Bienestar Integral, responsable del Proyecto Plenitud, promovió un trabajo interdisciplinario entre las Unidades de la Gerencia, Calidad de Vida, Medicina Laboral, Seguridad e Higiene e hizo partícipe al Comité de Género, con el objetivo de generar nuevas propuestas que visualicen a la persona desde sus diferentes aspectos con una mirada integral. De este trabajo en equipo resultaron espacios que apuntaban a la reflexión, al auto cuidado como una práctica saludable y a momentos de recreación.

Un poco de historia…

La Cra. Sandra Bottero, representando al Comité de Género nos aportó una visión histórica del lugar de la mujer, reflexionando puntualmente sobre los acontecimientos sucedidos en marzo de 1857, 1908 y 1911, que llevaron a la conmemoración del Día Internacional de la Mujer.

Además evidenció el lugar que les fue adjudicado a las mujeres en UTE en sus inicios. De esta manera reivindicó la necesidad de continuar con el trabajo por la equidad de género laboral.

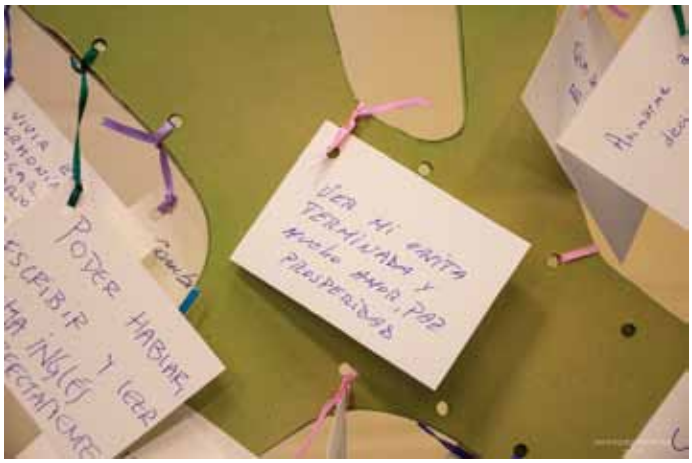
La importancia de cuidarnos

Por su parte Medicina Laboral invitó a la Cosmetóloga Médica Daniela Stinton egresada de la Facultad de Medicina, Supervisora del Centro Estético Dermur, laboratorio de especialidades médicas con una línea especializada en piel para hablar temas relacionados al cuidado de la piel y la importancia que merece a través de una conferencia amena con demostraciones prácticas y con sorteos de cremas y protectores.

Siguiendo esta lógica del autocuidado, en la jornada se promovió un menú saludable y se tuvo en cuenta menús alternativos para aquellas personas que lo necesitaban.

Un Árbol de Sueños…

De manera intercalada se fueron sucediendo los momentos recreativos y de distención. Se inició con el juego "¿Quién soy?" a partir del cual se logró tomar contacto con 170 mujeres que han logrado un reconocimiento a nivel



nacional o internacional a partir del arte, deporte, lucha por los derechos de las mujeres y los derechos humanos, y aquellas que han logrado acceder a un Premio Nobel.

Pensando en estas mujeres que tuvieron un sueño y lucharon por él, los coordinadores de la Regional Centro, armaron el Árbol de Marzo. Este árbol está inspirado en antiguas leyendas, donde año a año se cuelgan los pensamientos a un árbol esperando que éstos se hagan realidad. Así armamos nuestro propio Árbol de Marzo invitando a cada una de las participantes a pensar su sueño y cuál sería el primer paso que debería dar para logarlo. Este pensamiento se plasmó en una tarjeta que quedó colgada en el Árbol que recorrerá cada una de las regionales.

Diversión

A continuación, buscando hacer un poco de memoria, la Regional Centro presentó un video creado a partir de fotos tomadas en previas Jornadas de la Mujer. Después con el propósito de que cada regional pueda presentarse se generó un espacio creativo en el que pudimos escuchar una reversión de la letra de la canción "Criminal" creada por la Regional Norte. La Regional Centro preparó un gracioso Stand Up en el que nos presentó a Moria Casán. La Regional Este, buscando eliminar la brecha generacional cantó dos canciones representativas de cada época, "Las olas y el viento" y "Despacito". La regional Oeste, jugando con que eran pocas participantes, pero buenas representantes, re versionaron la canción "Bicho, Bicho".

Un Árbol de Sueños...

La Regional Sur con su extendido cuerpo de baile armó una coreografía y a la que se sumaron las mujeres del resto de las regionales. Cerrando la jornada con actividad física a cargo de una profesora que nos acompañó.

Solidaridad…

Durante la jornada se juntaron donaciones de alimentos no perecederos, juegos y ropa de niños y niñas. Estas donaciones fueron destinadas al merendero “La Cantera”, gestionado por una asociación civil sin fines de lucro, reconocido en Canelones por estar a disposición de la comunidad y proporcionar alimento a niños y niñas de la zona.

Gracias…

Agradecemos especialmente a los anfitriones: Bettina Díaz, Daniela González, Eliana Camacho, Emiliano Colla, Gabriela Madera, Luis Palma, Matías Islas, Silvana Decaprio.

Y a todos los coordinadores del Proyecto Plenitud que siempre están acompañando y haciendo posible que se desarrollen las actividades.

¿Por qué Medicina Laboral eligió hablar de "la piel"…?

La piel es el mayor órgano del cuerpo humano, y el único que está directa y constantemente abierto al exterior.

Ocupa aproximadamente 2m², y su espesor varía entre los 0,5 mm (en los párpados) a los 4 mm (en el talón). Su peso aproximado es de 5 kg (16%del peso corporal).

Actúa como barrera protectora que aísla al organismo del medio que lo rodea, protegiéndolo y contribuyendo a mantener íntegras sus estructuras, al tiempo que actúa como sistema de regulación y comunicación con el entorno.

Nos protege de agentes externos, actuando incluso como barrera para las bacterias y el calor y el frío controlando la temperatura del cuerpo. Contribuye también a la producción de vitamina D, vital para la salud de huesos y articulaciones.

La piel es impermeable, se repara y lubrica a sí misma, incluso elimina algunos residuos del cuerpo. Es tan maravillosamente autosuficiente que podemos llegar a pensar que la tenemos garantizada para siempre o que podemos abusar de ella sin problemas.

Pero no es así, merece y requiere de cuidados apropiados, principalmente a medida que nos hacemos mayores. Siendo entonces el cuidado de este preciado órgano fundamental para la salud y la calidad de vida, por lo tanto, debemos tener presente:

- que algo que puede ser considerado banal (grano, descamación, caída del cabello, fragilidad de uñas, etc.) puede ser un síntoma de una situación de salud importante y que merece ser atendida;
- la importancia de la consulta anual al dermatólogo/a para que nos oriente sobre cremas y protectores para el cuidado preventivo más allá de tener una patología específica;
- que el uso inadecuado de cremas cosméticas puede producir patologías dérmicas severas;
- la importancia de rutinas de higiene y autocuidado;
- la necesidad del cuidado de la piel en relación a la actividad: trabajo al aire libre, permanencia prolongada frente a pantallas, etc.
- los factores que causan daño a la piel tales como: consumo de cigarrillo, alcohol, etc.

Calidad de Vida - GS Salud y Bienestar Integral
Gestión Humana

UTE sostenible

Objetivos de desarrollo sostenible

Como mencionamos en la edición anterior, el 25 de septiembre de 2015 las Naciones Unidas aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que va del año 2016 al 2030 y plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental.

UTE ha internalizado los ODS en su agenda de trabajo y a través de la R17.-2904 del 23 de noviembre de 2017 definió un equipo que junto a las representantes de la Empresa ante el Sistema Estadístico Nacional, vienen trabajando para el reporte voluntario 2018.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
1 FIN DE LA POBREZA
2 HAMBRE CERO
3 SALUD Y BIENESTAR
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD
5 IGUALDAD DE GÉNERO
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
13 ACCIÓN POR EL CLIMA
14 VIDA SUBMARINA
15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

UTE ha identificado ya, al menos seis ODS a los cuales contribuye:

1: Fin de la pobreza
4: Educación de calidad
5: Igualdad de género
7: Energía asequible y no contaminante
9: Industria, innovación e infraestructura
12: Producción y consumo responsables

Siendo Marzo el mes de la Mujer abordaremos el ODS 5 cuyo objetivo es “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

En el estado de situación de este ODS la ONU sostiene:
“La desigualdad entre los géneros persiste en todo el mundo, privando a mujeres y niñas de derechos y oportunidades fundamentales. El logro de esa igualdad y el empoderamiento de las mujeres y niñas requiere esfuerzos más enérgicos, incluso en los marcos jurídicos, para combatir la discriminación profundamente enraizada, que a menudo es consecuencia de actitudes patriarcales y de las normas sociales que estas conllevan.”

El ODS 5 se disgrega en las siguientes metas e indicadores:

Meta	Indicador
5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo	5.1.1 Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de sexo
5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	5.2.1 Proporción de mujeres y niñas de 15 años de edad o más que han sufrido en los 12 meses anteriores violencia física, sexual o psicológica infligida por un compañero íntimo actual o anterior, desglosada por la forma de violencia y por edad.
	5.2.2 Proporción de mujeres y niñas de 15 años de edad o más que han sufrido en los 12 meses anteriores violencia sexual infligida por otra persona que no sea un compañero íntimo, por edad y lugar del hecho.
5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina	5.3.1 Proporción de mujeres de entre 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 15 años y antes de cumplir los 18 años.
	5.3.2 Proporción de niñas y mujeres de entre 15 y 49 años que han sufrido mutilación/ablación genital, desglosada por edad.
5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país	5.4.1 Proporción de tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados, desglosada por sexo, edad y ubicación.
5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.	5.5.1 Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales y los gobiernos locales.
	5.5.2 Proporción de mujeres en cargos directivos
5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.	5.6.1 Proporción de mujeres de 15 a 49 años de edad que toman sus propias decisiones informadas con respecto a las relaciones sexuales, el uso de anticonceptivos y la atención de la salud reproductiva.
	5.6.2 Número de países con leyes y regulaciones que garanticen el acceso pleno y en condiciones de igualdad a mujeres y hombres de 15 años y más a la atención, información y educación sobre salud sexual y reproductiva.
5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.	5.a.1 a) Proporción del total de la población agrícola con derechos de propiedad o derechos seguros sobre las tierras agrícolas, desglosada por sexo; y b) proporción de mujeres entre los propietarios de tierras agrícolas, o titulares de derechos sobre tierras agrícolas, desglosada por tipo de tenencia.
	5.a.2 Proporción de países en que el ordenamiento jurídico (incluido el derecho consuetudinario) garantiza la igualdad de derechos de la mujer a la propiedad y/o el control de la tierra.
5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.	5.b.1 Proporción de personas que utilizan teléfonos móviles, desglosada por sexo.
5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.	5.c.1 Proporción de países que cuentan con sistemas para dar seguimiento a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y asignar fondos públicos para ese fin.

ODS 5 en UTE...

UTE viene trabajando sobre la inequidad de género desde hace más de una década, en el año 2006, fue la primera empresa pública en contar con un "Observatorio de Género" con participación del Sindicato.

En el marco de la Ley 18.104 y el Decreto 184/07 se aprueba el 1er Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos en el Uruguay, con el objetivo fundamental de construir igualdad de oportunidades y derechos y no discriminación entre hombres y mujeres.

Surge entonces el Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género como una iniciativa del Instituto Nacional de las Mujeres y de la OPP con el apoyo de PNUD.

Es una herramienta diseñada para lograr la reducción de brechas de género en el ámbito laboral por medio de acciones planificadas y procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión del personal en forma más justa y equitativa. El Modelo tiene como propósito promover que las organizaciones integren en su gestión organizacional la "equidad de género" asociada a las competencias del personal, optimizándolas con miras a incrementar la eficiencia y competitividad así como la justicia social, apoyando las líneas estratégicas de la transversalidad de derechos humanos dentro de las organizaciones.

En febrero de 2009 UTE firma un convenio (R08.-1721) y por la R09.-923 se aprueba la conformación del Comité de Calidad con Equidad al cual se le encomienda la implantación del proyecto en la Gerencia de Sector Telecomunicaciones, a modo de plan piloto de UTE.
Esta Gerencia obtiene el sello de nivel 3 en 2012, y en el 2014 la Gerencia Sistemas de Información, las cuales se fusionan en la Gerencia de División de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC). Esta División certifica el nivel 4 Sostenibilidad, del Sello de Equidad de Género, en el año 2017; nivel máximo al cual se puede aspirar por parte de una empresa. La Gerencia Comercial, desde 2013, viene avanzando en el compromiso para trabajar enequidad de género.

Estos avances se han logrado gracias al compromiso y apoyo de la dirección, al acuerdo con AUTE y al apoyo de muchas unidades aliadas y de la consultoría en género que asesora en el plan de trabajo trazado.

La R 17.-2094 que dispone trabajar sobre los ODS como parte de la agenda de la empresa define "alinear a los ODS sus objetivos estratégicos y sus acciones definidas en el Plan Estratégico" e "identificar a nivel de planes de unidades la contribución de las acciones a los ODS y comunicarlo en las jornadas internas así como identificar las acciones a nivel institucional y comunicarlas hacia la Sociedad, de modo de contribuir al conocimiento y afirmación de los ODS a nivel de la población".

En este marco, a continuación se dan algunos ejemplos de acciones ya tomadas y otras incluidas en el plan de género para los años 2017-18, aprobado por la R17.-352,asociadas a la meta del ODS 5 que aportan:

5.1.1 Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de sexo

El Código de Ética de UTE, tiene por objeto establecer los lineamientos que han de regular las relaciones internas y externas de UTE enmarcadas en los principios, valores y criterios orientadores definidos por la Empresa. En particular el principio de equidad implica un trato justo de las personas, reconociendo y respetando la diversidad, tanto dentro de nuestra organización como en nuestra comunidad.

En relación a su personal UTE se compromete a:

- Promover un ambiente de trabajo libre de acoso de cualquier tipo y/o de otra conducta ofensiva o irrespetuosa.
- Promover condiciones de trabajo que propicien el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar de todas y todos los empleados.
- Respetar la diversidad y combatir todas las formas de prejuicio y discriminación por medio de políticas transparentes de ingreso, capacitación y desarrollo en la carrera.
- Promover la igualdad de oportunidades para todos los empleados/as, en todas las políticas, prácticas y procedimientos.

Además en el Plan de género se encuentra la directiva de Directorio para que las unidades que hayan implementado o vayan a implementar sistemas de gestión de la calidad incorporen en su política el compromiso con la equidad de género. Se utilizará como marco conceptual las definiciones de Finalidad, Proyección y Estrategia de UTE, así como los Principios y Criterios Orientadores que determinan el marco axiológico de las personas de la organización para lograr una gestión socialmente responsable.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

Mediante las resoluciones R12.-876, R13.-1002 y R15.-633 se implementa un procedimiento frente a situaciones de acoso laboral, este marco comprende los lineamientos de la ley 18561 contra el acoso sexual pero abarca también la acción frente a otros casos de acoso laboral.

Se actualizó la integración de la Comisión Contra Acoso al Trabajo (CAT) y se dio cumplimiento a la R15.-1080 que dispone la debida confidencialidad de las personas integrantes. También durante el año 2017, dando cumplimiento a las actividades de prevención del acoso laboral previstas en la normativa interna, por R12.-0876, ratificada por R13.-1002, se encomienda a la Gerencia de Gestión Humana, en coordinación con la Gerencia de Área Asesoría Legal y Notarial, elaborar y ejecutar un plan de difusión de la normativa aprobada, garantizando el conocimiento de la misma hasta nivel de jefatura previo a su entrada en vigencia, a efectos de dotarlos de herramientas para la prevención y detección de conductas de acoso, continuando a posteriori con la difusión al resto del personal. En este marco en enero 2017 se realizó la difusión a todo el personal, de la normativa de prevención del acoso junto al recibo de sueldo.

En el Plan de género 17-18 se encuentra la línea de acción: "Incluir en el reglamento de procedimiento administrativo el tratamiento de las denuncias de inequidades de género. Incluye mantener registros de los casos y acciones tomadas".

Además, se continúa trabajando por parte de las personas designadas por R13/971 para el adecuado cumplimiento de los mecanismos de detección, atención y derivación a organizaciones responsables de los casos de Violencia Doméstica del personal.

También en el citado Plan de acción de género, se encuentra la línea:"Analizar junto con la Gerencia Comunicación Corporativa y Responsabilidad Social tanto la comunicación interna como externa, teniendo en cuenta el compromiso con la temática en género que venimos aplicando en la empresa desde el año 2009. Analizar la viabilidad de incluir campañas tendientes a la eliminación de la violencia de género."

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

Mediante la R10.-1654 se autoriza la suscripción de UTE al Compromiso de Corresponsabilidad a efectos de dar testimonio y comprometerse a promover acciones que contribuyan al desarrollo armónico de la esfera laboral, personal y familiar de sus trabajadoras y trabajadores.

En este sentido, cabe destacar que UTE ya ha implementado varias medidas que contribuyen a conciliar las responsabilidades laborales y familiares, algunas en cumplimiento de leyes y reglamentaciones, otras instrumentadas adicionalmente por la empresa, a modo de ejemplo:

- Se aprobaron partidas para Centros de Educación de menores de hasta 3 años inclusive, que se encuentran a cargo de funcionarios/as (R14.-2586).
- Se han instalado varias salas de lactancia, en Montevideo y en Interior.
- Se han aprobado resoluciones que modifican el régimen general de licencias incorporando beneficios en lo relativo a las licencias maternales, paternales y parentales, medio horario, así como para cuidado de familiares a cargo (R13.-118, R13.-335, R13.-489, R14.-126, R14.-812, R15.-961, R15.-2784, R16.-1237).
- Obras de infraestructura que contemplan mejoras en las condiciones de trabajo tanto para mujeres como para hombres.
- Identificación en el presupuesto de la empresa y de las unidades certificadas, de la implementación de partidas destinadas a acciones que promueven la equidad de género.

Para UTE el "Compromiso de Corresponsabilidad" es una política instaurada en su gestión socialmente responsable, nuestra empresa ya ha demostrado su sensibilidad y capacidad para el análisis e implementación de acciones que contribuyan al desarrollo armónico de la esfera laboral, personal y familiar. Acciones que coadyuvan al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, de las relaciones de trabajo, la reducción del ausentismo y la "retención de talentos" lo cual repercute directamente en la disminución de costos, el aumento de la productividad y además fomenta el reconocimiento social de la empresa como promotoras de valores y buenas prácticas.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

A efectos de impactar en las brechas de género de segregación horizontal y vertical detectadas ya en el diagnóstico organizacional 2009, en el citado Plan de género se recomienda realizar algunas medidas afirmativas tendientes a disminuir las brechas detectadas, a modo de ejemplo:

- Frente a igualdad de cumplimiento de las condiciones de ingreso y manteniendo las reglas de equidad de los concursos, en aquellos lugares altamente masculinizados podrá darse prioridad al ingreso de mujeres, igualmente si el área es altamente feminizada podrá darse prioridad al ingreso de hombres.
- Promover acciones para incentivar la reconversión laboral para mujeres que deseen desarrollar tareas operativas, como las desarrolladas en el área de Tecnologías de la Comunicación donde funcionarias administrativas se formaron para pasar a realizar tareas técnicas de telecomunicaciones. Conformar un equipo de trabajo para implementar estas acciones como proyectos piloto en principio en aquellas unidades que están implementando el Modelo de Calidad con Equidad de Género.
- Integración de los tribunales tratando de evitar sesgos de género en la selección. Sensibilización en género para quienes integren tribunales de concursos.

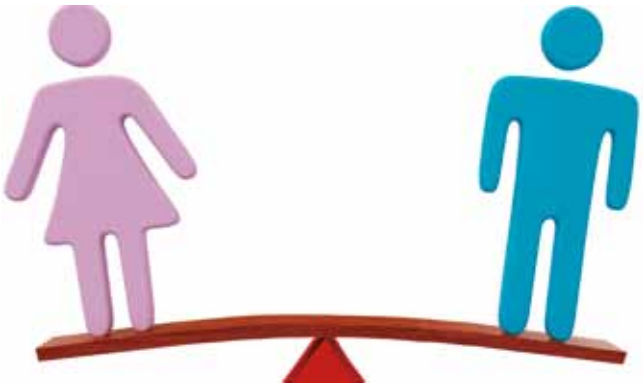
En cuanto al Modelo de Gestión de Talento, de fundamental importancia por la coincidencia de objetivos del modelo de calidad con equidad de género, y del nuevo modelo de gestión de los recursos humanos; en ambos el factor humano equitativamente considerado supone garantizarle los mismos derechos y oportunidades.

Este punto aparece como una preocupación a nivel Nacional. El Informe Voluntario sobre este ODS elaborado por el Uruguay en el 2017 hace énfasis en este desafío:

"El mercado de trabajo debe buscar mecanismos de armonización de la vida privada de las mujeres con la laboral, así como la igualdad de oportunidades. Los ambientes de trabajo deben ser saludables y libres de violencia contra las mujeres. En este sentido, es fundamental la vigilancia de la aplicación de la ley de acoso sexual laboral.

Es vital desarrollar una estrategia interinstitucional, integral e innovadora para construir un modelo de política pública que identifique y aborde los factores determinantes en las trayectorias educativas y en la segregación profesional para las mujeres en Uruguay. Asimismo, se pretende incidir en los factores que reviertan las desigualdades en las brechas de género en el campo de las ciencias y tecnologías, específicamente en las denominadas STEM (Ciencia y Tecnología, Ingeniería y Matemática, de sus siglas del inglés) y su impacto en el desarrollo del país."

En esto se está trabajando en un curso de sensibilización en género, en particular para el personal de la Gerencia Comercial Interior, con la finalidad de llegar a todo el personal de las cuatro Gerencias; con miras a que en el corto plazo se pueda preparar a la misma para presentarse a la certificación del Modelo de Calidad con equidad.
Se continuó con el proceso de formación con perspectiva de género en distintos niveles.



5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Proyecto Canasta: Se continuará apoyando al grupo interinstitucional de canasta de servicios energéticos incorporando la perspectiva de género en la evaluación del impacto.

Además, este año se aprobó por R18.-387, la adhesión a los Principios de Empoderamiento de las mujeres (WEPs) promovidos por ONU Mujeres Uruguay, los cuales son una plataforma y marco de acción para las empresas en relación a la igualdad de género.

Pedro Maldini
Julián Malcón
Sandra Bottero

Datos proporcionados por la ONU en su página web:

- Con arreglo a los datos de 2005 a 2016 referidos a 87 países, el 19% de las mujeres de entre 15 y 49 años de edad dijeron que habían experimentado violencia física o sexual, o ambas, a manos de su pareja en los 12 meses anteriores a ser preguntadas sobre este asunto. En los casos más extremos, esa violencia puede provocar la muerte. En 2012, casi la mitad de las mujeres víctimas de un homicidio intencional en todo el mundo fueron asesinadas por su pareja o un familiar, en comparación con el 6% de los varones.

- El matrimonio infantil está disminuyendo, pero no con la suficiente rapidez. En torno a 2000, casi 1 de cada 3 mujeres de entre 20 y 24 años de edad indicaron que se habían casado antes de cumplir los 18 años. En 2015, esa tasa superaba en muy poco 1 de cada 4. Esa disminución obedece a una reducción aún más pronunciada de la tasa de nupcialidad entre las niñas menores de 15 años de edad durante el mismo período.

- Desde alrededor de 2000, la práctica tradicional nociva de la mutilación o ablación genital femenina ha disminuido en un 24%. No obstante, la prevalencia sigue siendo elevada en algunos de los 30 países que disponen de datos representativos. En los que, según datos de encuestas realizadas alrededor de 2015, más de 1 de cada 3 niñas de edades comprendidas entre los 15 y los 19 años habían sufrido esa práctica, en comparación con casi 1 de cada 2 niñas alrededor de 2000.

- El promedio de tiempo dedicado a los cuidados asistenciales y el trabajo doméstico no remunerados supera con creces el triple para las mujeres que para los hombres, según los datos de encuestas realizadas en 83 países y zonas. Los datos disponibles indican que el tiempo que se dedica a tareas domésticas, es la causa de una proporción elevada de la brecha entre los géneros en el trabajo no remunerado.

- A nivel mundial, la participación de las mujeres en los órganos legislativos únicos o en los parlamentos nacionales alcanzó el 23,4% en 2017, solo un 10% más que en 2000. La lentitud de los avances revela la necesidad de un mayor compromiso político, y de medidas y cupos más ambiciosos, para aumentar la participación política y el empoderamiento de la mujer.

- Las mujeres todavía están insuficientemente representadas en puestos directivos. En la mayoría de los 67 países que disponen de datos, entre 2009 y 2015 menos de un tercio de los puestos directivos superiores e intermedios estaban ocupados por mujeres.

- Poco más de la mitad (52%) de las mujeres de entre 15 y 49 años de edad que están casadas o viven en pareja, toman sus propias decisiones en materia de relaciones sexuales consentidas, usan anticonceptivos y acuden a los servicios de salud. Esa estadística se basa en datos disponibles en torno a 2012 sobre 45 países, 43 de ellos de regiones en desarrollo.

Ciencia y tecnología

“La Habitación Educada”

Se presentó en UTE el proyecto premiado en la exposición “Ingeniería deMuestra 2017”

“Ingeniería deMuestra”es una exposición interactiva de ciencia y tecnología organizada por la Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República y la Fundación Ricaldoni, que se realiza todos los años en el predio de la Facultad y reúne más de cien prototipos y desarrollos innovadores aplicados a la realidad nacional.

Los trabajos presentados compiten en varias categorías. En esta oportunidad, en la categoría Potencia, el primer lugar fue para el proyecto de grado de la carrera de Ingeniería Eléctrica, opción Potencia, denominado “HEduc. Habitación Educada”, que fue presentado por los estudiantes Juan Francisco Álvarez y Andrés Grignola y el ex estudiante Abraham Rebori, ya egresado.

Invitados por UTE, los tres artífices de esta idea brindaron una charla en la que estuvieron presentes el Presidente de UTE Ing. Gonzalo Casaravilla, el Vicepresidente Ing. César Briozzo, la Directora Ec. Cristina Arca, el Ing. Julián Malcon que fue jurado del concurso, gerentes, funcionarios y funcionarias de UTE.

¿Qué es HEDUC?

Heduc es una habitación donde se aplica la inteligencia en la utilización de los recursos energéticos, con el fin de optimizar el rendimiento de los mismos. Tiene que ver con la integración, en una vivienda, de un sistema multi tarifa para lo cual es necesario contar con un sistema fotovoltaico, una red inalámbrica de sensores y actuadores, acceso a Internet, energía solar almacenada en batería y por supuesto la conexión a la red de UTE.

Los futuros ingenieros explicaron que “a través de la implementación de este sistema se logra un ahorro cercano al 10%, que se suma al ahorro obtenido del uso de energías renovables. De fácil adaptación a quienes cuenten con energía solar en su hogar, con resultados a la vista, este plan promete ser una alternativa a futuro”, aseguraron.

El Ing. Casaravilla felicitó a los creadores de la Habitación Educada y señaló que este desarrollo “es el fruto de un trabajo de fin de carrera, en donde se puso el pienso a la hora de mostrar alternativas sustentables, algo que nos muestra que con pocas cosas se llega a buenos resultados”.

“Cuando se utiliza la inteligencia en favor del uso de energías renovables se obtienen beneficios que nos involucran a todos”, agregó Casaravilla. “La Habitación Educada atañe a UTE como empresa, ya que es parte de nuestro desafío brindar energía eléctrica al más bajo costo y con el menor impacto ambiental posible.

Es por esto que nos pareció interesante dar a conocer este trabajo de grado, como forma de mostrar que el ahorro en el costo de la energía eléctrica se trabaja a todo nivel”, añadió.

Tanto Casaravilla como el Ing. Briozzo forman parte del cuerpo docente de la Facultad de Ingeniería.

Comunicación Corporativa y Responsabilidad Social

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

Formación en educación

Un proyecto de futuro...

En el marco de una política de descentralización donde la educación juega un papel fundamental en el desarrollo del país, UTE da un paso importantísimo con la instrumentación del acuerdo complementario con el Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP), dando comienzo este año con dos Bachilleratos Profesionales "Operación y Mantenimiento de Instalaciones Eléctricas en Baja y Media Tensión" y "Operación y Mantenimiento de Instalaciones de Trasmisión" en el Centro de Capacitación Norte emplazado en la Escuela Técnica de Paso de los Toros, con la participación de instructores/as de UTE.

Estos Bachilleratos permitirán unir al mundo del trabajo y al mundo del estudiante en un intercambio que permitirá contar con personal altamente calificado en el país para la Operación y Mantenimiento de Instalaciones Eléctricas los cuales elevarán los estándares de trabajo en esta área.

Este acuerdo complementario entre CETP-UTE permite que los actuales funcionarios/as profesionales en su tarea sean reconocidos realizando la formación transversal en CETP y los cursos que le puedan faltar en UTE con la obtención del título de Bachiller en Operación y Mantenimiento.

Para el logro de estos objetivos UTE por su parte realizó una revisión de los contenidos de la formación, actualizó instalaciones destinadas a cursos y se alineó con los requerimientos de ISO 9000 para la validación de los mismos y capacitación de instructores/as, sin dejar de considerar e integrar en su propuesta la visión de Equidad de Género fundamental para lograr el equilibrio deseado en nuestra Empresa.

Ricardo Castillo - Dis
Hugo Banegas - HUM

Seguridad laboral

Impacto de la formación en la seguridad laboral

La formación de los trabajadores/as es un pilar básico para la integración de la seguridad y la salud a las tareas laborales.

El concepto de calidad en el desarrollo de una tarea, contiene implícitamente la seguridad integrada, razón por la cual toda capacitación debe tener, desde su concepción, la realización del trabajo considerando los estándares de seguridad y salud requeridos para el mismo.

La falta de formación de los trabajadores/as en los aspectos de seguridad es considerada una de las causas básicas de la ocurrencia de los incidentes laborales. Asimismo, la falta de control de estos aspectos, también es una causa que se encuentra en la base de la ocurrencia de los incidentes. Por este motivo la formación en seguridad adquiere importancia también a nivel de los mandos que tienen que realizar dichos controles.

La capacitación, desde el enfoque de la seguridad integrada al trabajo, además de impactar directamente sobre la ocurrencia de los incidentes laborales, también impacta en el cambio cultural relativo a las mejores prácticas operativas, potenciando las capacidades y habilidades de nuestros trabajadores/as.

La Subgerencia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tiene entre sus cometidos el de formar a los trabajadores/as en los temas de seguridad. Esta función implica colaborar con los especialistas en las técnicas de trabajo, en la concepción de las diferentes capacitaciones con la seguridad integrada, así como diseñar los cursos propios de la especialidad considerando de forma permanente los cambios marcados por la normativa y la tecnología del trabajo.

Actualmente todos los esquemas de capacitación operativa para las diferentes áreas de la empresa, contienen una componente de Seguridad y Salud común con la finalidad de formar al trabajador/a en aspectos de normativa en

seguridad aplicada al trabajo, equipamiento de protección personal y colectivo, medidas de prevención ante riesgo eléctrico e incendio, primeros auxilios, control de riesgos en tareas, manipulación manual de cargas, señalización de actividades y locales, trabajo en altura, etc. En total desde la Subgerencia Seguridad e Higiene en el Trabajo, se imparten unos 30 cursos específicos que abordan diferentes aspectos de la seguridad integrada al trabajo y, en consonancia con la política SYSO de la empresa, se incorporó recientemente a la capacitación en Seguridad para los trabajadores/as, la formación en la identificación de peligros y el control de riesgos en las tareas.

Además de los cursos específicos de Seguridad, se presta asesoramiento en el diseño de aquellos que son propios de la actividad de cada área, a los efectos de contemplar los aspectos de seguridad a aplicar en el desarrollo de las tareas, de acuerdo a las necesidades y particularidades que presenta cada trabajo.

El diseño de las capacitaciones específicas y particulares requiere, por parte de la Subgerencia de Seguridad e Higiene, un estudio pormenorizado de las técnicas del trabajo seguro y del equipamiento personal y colectivo a utilizarse esto obliga además, a una actualización permanente sobre estos temas del equipo de instructores de la unidad y de los instructores de las áreas operativas. La formación en seguridad no alcanza únicamente al esquema formal de capacitación sino que también abarca a los procedimientos e instructivos de trabajo particulares que también son parte de los conocimientos con los que tiene que contar el trabajador/a para el desarrollo adecuado de sus tareas.

La integración de la mirada de seguridad y salud ocupacional, en el estudio y elaboración de estos procedimientos e instructivos, aporta a la normalización de estándares de seguridad a nivel empresa, además de colaborar en la difusión y capacitación de los operarios y jefaturas en estos temas.

La formación en aspectos de seguridad y salud ocupacional, impacta sobre todos los niveles de la empresa, potenciándose en aquellos niveles que tienen a su cargo el control de las tareas operativas. Resulta ser por tanto una herramienta fundamental para la gestión de la seguridad de las diferentes unidades operativas. Es por lo tanto un desafío importante llegar hasta todos los niveles implicados, además de contemplar a los trabajadores/as, considerando los diferentes grupos generacionales.

La formación en seguridad también exige realizar reciclajes de forma permanente de manera de reforzar en el trabajador/a las prácticas de trabajo seguras e incorporar los cambios.

En síntesis, apunta a incorporar métodos seguros de trabajo y en otros casos a modificar el accionar inseguro promoviendo y reafirmando la conducta segura en el trabajador y en quienes tienen que gestionar su trabajo seguro.

En este sentido, la capacitación en los temas de Seguridad y Salud Ocupacional en UTE tuvo un salto cualitativo y cuantitativo en los últimos 3 años. Se reformularon los cursos existentes y se diseñaron nuevos cursos con este enfoque de seguridad integrada a las instrucciones de trabajo.

En el año 2017 se capacitaron en temas de Seguridad un colectivo de 500 trabajadores/as para lo cual se impartieron 2.298 horas de capacitación.

Dicha reformulación abarcó también el nuevo diseño de los cursos técnico operativos en el marco del acuerdo firmado entre UTE y CETP (ex UTU) con el fin de crear un Bachillerato Profesional en Operación, Mantenimiento y TCT en MT, AT y EAT. En dicho proyecto la Subgerencia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, participó asesorando en todos los contenidos teóricos y prácticos.

En el mes de abril de 2018 se comenzará la capacitación a 12 docentes y 36 alumnos de UTU en los cursos que conforman la componente de Seguridad de este Bachillerato, la misma estará a cargo de Técnicos Prevencionistas pertenecientes a la Subgerencia de Seguridad e Higiene en el Trabajo y se llevará a cabo en el Centro de Capacitación Norte de UTE de la ciudad de Paso de los Toros. Previo al inicio de los cursos, este colectivo de docentes y alumnos de UTU fueron valorados por las unidades técnicas de Gestión Humana, otorgándoseles la aptitud psicofísica para su participación.

Subgerencia de Seguridad e Higiene en el Trabajo
G.S. Salud y Bienestar Integral
G.D. Gestión Humana

Historias

Eduardo Terra Arocena Ingeniero Civil, Maestro en Geología

Continuamos recordando técnicos e ingenieros, pioneros en desarrollo de la Hidroelectricidad, base del actual desarrollo de las energías renovables en el Uruguay. En números anteriores; Luis Giorgi, Rubén Dal Monte, Victor Soudriers y Adolfo Ludin en el último trabajo. En esta quinta entrega recordamos al ingeniero Eduardo Terra Aroncena.

Eduardo Terra Arocena (1885 - 1966), hijo de Arturo Terra Zuasnábar (funcionario del Ministerio de Relaciones Exteriores y medio hermano del Presidente Dr. Gabriel Terra Leivas) y de Zelmira Laureana Arocena Astagaveytia. De sus diez hermanos, destacaron por su actuación profesional Eduardo y Horacio Terra Arocena, este último arquitecto conocido por el proyecto del Santuario Nacional del Cerrito de la Victoria, padre además del Arquitecto Juan Pablo Terra, de destacada actuación política y fundador del actual partido político Frente Amplio.

Eduardo Terra hizo sus primeros estudios en la Sagrada Familia, estudió ingeniería civil en la Facultad de Ingeniería, que en esos años con la Facultad de Arquitectura, formaba la Facultad de Matemáticas.

Como estudiante encontramos el nombre de Eduardo Terra Arocena, junto a Baltasar Brum y Eduardo Acevedo, en las primeras manifestaciones de estudiantes, (en 1908 se celebra el primer Congreso Interamericano de estudiantes).

En la Facultad de Ingeniería Terra Arocena ejerce la docencia en Geología Técnica.

En 1912, por la ley N° 4275 del 22 de octubre, se crean los institutos de Geología y Perforaciones, de Química Industrial y de Pesca. Estas instituciones empezaron a funcionar en 1912; pero, desgraciadamente, la Guerra Europea obligó a cercenar sus medios de acción. El Instituto, de acuerdo al proyecto aprobado por la Cámara de Diputados tenía como cometidos generales la investigación en nuestro subsuelo sobre minerales y metales de fácil y fecundo aprovechamiento industrial.

Eduardo Terra Arocena es agregado en 1916 al personal técnico de la Dirección de Minas, dependiente entonces del Ministerio de Obras Públicas. El 30 de enero de 1919 pasó a prestar servicios en el Instituto de Geología, con el cargo de Ingeniero Jefe del Servicio de Perforaciones, y se integró a la comisión científica designada por el gobierno para el estudio de la cuenca pérmica del Departamento de Cerro Largo.

En 1925 Terra Arocena se suma a la causa de la Obra del Río Negro estudiando la geología del Río Negro. Obra en la cual tendrá un protagonismo fundamental durante unos 25 años, hasta la disolución de la denominada RIONE.

Pasa a integrar el Consejo Directivo de la Sección de Enseñanza Secundaria y Preparatoria, el 9 de marzo de 1928.

Terra Arocena en la obra del Río Negro

En 1925 el Dr. Gabriel Terra, pasa a integrar el Consejo Nacional de Administración, órgano colegiado del Poder Ejecutivo de Uruguay. Por proyecto de ley enviado desde dicho Consejo al Parlamento, se crea la CNEH (Comisión Nacional de Estudios Hidráulicos), integrando distintos organismos del Estado, bajo la coordinación del ingeniero Victor Soudriers, representante del Poder Ejecutivo. Los organismos integrantes fueron: el Ministerio de Obras Públicas, Administración de Ferrocarriles del Estado, la Dirección de Hidrografía y la Dirección de Geología, donde Eduardo Terra Arocena era director, teniendo a su cargo los perfiles geológicos, y planes de perforaciones de los suelos, en los distintos lugares propuestos para emplazar la Obra del Río Negro.

En 1926 Terra Arocena realiza relevamientos geológicos, en distintos parajes, tendientes a definir el lugar del emplazamiento de la Obra del Río Negro. En estos trabajos encuentran rocas devónicas; fósiles braquiópodos y bivalvos.

Los estudios geológicos que permitieron desarrollar el proyecto de la Obra del Río Negro, fueron los trabajos del Doctor Juan D. Falconer, contratado por el Instituto de Geología y Perforaciones dirigido por Eduardo Terra Arocena.

Los trabajos de Falconer fueron publicados en el Boletín N°12: MEMORIA EXPLICATIVA DEL MAPA GEOLÓGICO DE LA REGIÓN SEDIMENTARIA DEL DEPARTAMENTO DE CERRO LARGO (FORMACIÓN DE GODWANA) de Mayo de 1930, y el Boletín N°15: TERRENOS GONDWANICOS DEL DEPARTAMENTO DE TACUAREMBÓ – MEMORIA EXPLICATIVA DEL MAPA GEOLÓGICO de Mayo de 1931.

En base a los trabajos de Falconer, en 1931 contrata los servicios del Doctor en Geología Pablo Groeber o Paul Friedrich Karl Gröber por su nombre en alemán, geológo alemán-argentino. El resultado de los estudios de Groeber fue publicado al detalle, en 1932, en el boletín número 17 del Instituto de Geología y Perforaciones; “Informe sobre las condiciones geológicas de un dique de embalse en Rincón del Bonete y de la cuenca abarcada por el lago”. Estos estudios son los estudios fundamentales para el desarrollo del Proyecto de Adolfo Ludin de 1933.

En Agosto de 1932 Eduardo Terra Arocena integra la comisión nombrada por la AIU (Asociación de Ingenieros del Uruguay), nombrada para dar continuidad a la Obra del Río Negro (represa Rincón del Bonete), paralizada al declararse desierto el llamado a licitación de 1930 y 1931, basado en un boceto o ante-proyecto inicial elaborado por Adolf Ludin, ingeniero alemán contratado por el gobierno. Integran la comisión; Victor Soudriers, Luis Giorgi, Eduardo Terra Arocena, Juan Stella, Raúl Costemalle, Féliz de Medina, Romeo Ottieri y Benito Vázquez, elevando su informe favorable al proyecto en Marzo 7 de 1933.

Pozo surgente de 490 metros en Bonete - 1929

En marzo de 1933 el Presidente electo, el Dr. Gabriel Terra, da un Golpe de Estado, y continúa como gobernante de facto, tomando acciones inmediatas de gobierno de tinte autoritario. Una de sus acciones directas, fue dar nuevo impulso a la demorada Obra del Río Negro (Víctor Soudriers comienza sus estudios en 1904). El Dr. Gabriel Terra en abril de 1933 disuelve la existente CNEH (Comisión Nacional de Estudios Hidroeléctricos) creada en 1928, y por Decreto; designa al ingeniero Víctor Soudriers como Director de Estudios Hidroeléctricos, con Eduardo Terra Arocena (ingeniero geólogo), Bernardo Kayel (ingeniero electricista) y Alejandro Rodríguez (ingeniero Hidráulico) como colaboradores directos.

En 1933 desde el Instituto de Geología y Perforaciones, Eduardo Terra Arocena, envía al Ejecutivo proyectos de Decretos para las primeras servidumbres de ocupación temporaria, las primeras perforaciones geológicas en el paraje Rincón del Bonete. Son las primeras reglamentaciones en Uruguay para servidumbre y compensación por daños. Se crean las figuras jurídicas de “estudio, ocupación temporal, paso y pastoreo”.

Desde la Dirección de Estudios Hidroeléctricos, en junio de 1933 se contrata al ingeniero alemán Adolfo Ludin para elaborar el proyecto definitivo de la Obra del Río Negro. En 1930 Ludin había presentando un ante-proyecto para la Obra del Río Negro en Rincón del Bonete, y en enero de 1934 llega Ludin desde Berlín a Uruguay con su proyecto completo de la represa, base para la posteriores licitaciones realizadas por UTE para la obra en 1934 y 1935, adjudicándose la misma en 1936 al Consorcio Alemán; CONSAL integrado por las casas Philips Holzman – GEOPE, Siemens Bauunion, J M Voith Heidenheim Branz, A.E.G. y Siemens Schuckertwerke.

En 1934 Terra Arocena debe avalar e impulsar, junto a Víctor Soudriers, el proyecto del ingeniero alemán Adolfo Ludin, el cual fue duramente criticado por una comisión de notables de la AIU (Asociación de Ingenieros del Uruguay). Las criticas se centraban en los estudios y soluciones propuestas para las fundaciones y geología del terreno de la Obra del Río Negro, a construirse en el paraje Rincón del Bonete.

En 1933 desde el Instituto de Geología y Perforaciones, Eduardo Terra Arocena, envía al Ejecutivo proyectos de Decretos para las primeras servidumbres de ocupación temporaria, las primeras perforaciones geológicas

Terra Arocena en la Obra del Río Negro paralizada en 1942

en el paraje Rincón del Bonete. Son las primeras reglamentaciones en Uruguay para servidumbre y compensación por daños. Se crean las figuras jurídicas de "estudio, ocupación temporal, paso y pastoreo".

El "estudio" permitía el libre acceso para poner en evidencia el fundamento rocoso, la extracción de muestras de agua, etc. por el tiempo absolutamente indispensable para los trabajos e instalación de carpas o casillas para los técnicos y ayudantes.

La "ocupación temporal" establecía el reconocimiento del subsuelo por perforaciones y sondeos, la instalación de viviendas provisorias, la toma de agua y leña necesaria para los trabajos y alimentación del personal.

Terra Arocena con Presidente Gabriel Terra - 1938

El "paso" era el acceso a los campamentos de perforación desde la vía pública y en el ancho indispensable para el acarreo o transporte del material necesario. Los campamentos no podrían exceder las seis hectárea y debían cercarse de solicitarlo el superficiario (el propietario del campo).

En 1938, el Presidente Gral. y Arq. Alfredo Baldomir, crea la denominada RIONE, la Comisión Técnica y Financiera de las Obras Hidroeléctricas del Río Negro. El ingeniero Eduardo Terra Arocena es designado Presidente de la RIONE. El ingeniero Víctor Sudriers continúa como Director de Estudios Hidroeléctricos y el ingeniero Luis Giorgi es designado Director General de la RIONE. Anteriormente el Jefe de Obras era el ingeniero Francisco Viapiana, en tanto era UTE quien llevaba el contralor de la obra.

El 10 de noviembre de 1944, Terra Arocena y Luis Giorgi, se reúnen con el Presidente Amézaga, y éste con el Gabinete de Ministros, para autorizar el cierre de compuertas de fondo de la Obra del Río Negro. Siendo favorable el informe del estado de las expropiaciones de los terrenos a inundar, comienza el llenado del lago de Rincón del Bonete.

Terra Arocena y el Presidente Juan José de Amézaga

Inauguración de la represa de Rincón del Bonete - 1945

El 26 de diciembre de 1945 se inaugura la Obra del Río Negro; la represa Rincón del Bonete, con la presencia del Presidente de la República Juan José de Amézaga, a quien vemos en las fotografías adjuntas a este trabajo (aunque no pertenecen al momento de la inauguración precisamente, sino la SSEE Norte de 150kV). Previamente, el 19 de diciembre de 1945, a iniciativa del Ing. Luis Giorgi a modo de homenaje, invita al Ing. Victor Sudriers a poner en marcha a modo de ensayos la Unidad 2 de Rincón del Bonete, con el apremio que determinaba la inminente falla de una de las turbinas de vapor en Central Batlle en Montevideo.

En el acto oficial, ante unas 2.000 personas, no hizo uso de la palabra el Presidente Amézaga, sino quienes lo acompañaban; Eduardo Terra Arocena presidente de la RIONE, el ministro de Obras Públicas Tomás Berreta en nombre del Poder Ejecutivo, y el embajador de los Estados Unidos William Dawson, país este último que financió el equipamiento electromecánico; las 4 turbinas Allis Chamber / Morgan Smith, los 4 generadores General Electric Schnectady NY, y todas las instalaciones eléctricas por la Casa Westinghouse.

También estuvieron presentes; el ministro de Salud Pública Dr Francisco Forteza, los intendentes de los Departamentos de Tacuarembó y Durazno, pero no hicieron uso de la palabra.

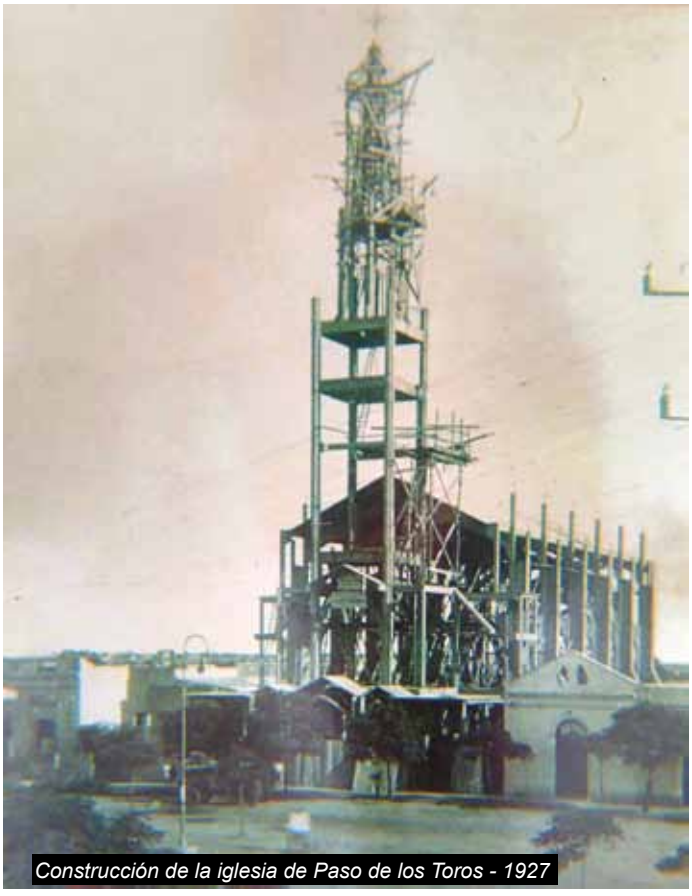
El prolongado vínculo entre Eduardo Terra Arocena y la represa Rincón del Bonete, finaliza con la disolución de la RIONE, por la Ley N° 11.407 del 30 de marzo de 1950, pasando las obras a manos de U.T.E.

Otras actividades

En calidad de Director del Instituto de Geología y Perforaciones, Terra Arocena, también sumó esfuerzos con los planes de explotación minera de UTE, en 1935, liderados por el Presidente de UTE; el ingeniero Bernardo Kayel. Explotación minera cuyos estudios técnicos fueron por parte de especialistas ingleses, y exportaciones de minerales con destino a la industria metalúrgica de Inglaterra.

En 1926 Eduardo Terra Arocena, emprende una campaña para recuperar las denominadas Grutas del Palacio en el Departamento de Flores, o al menos prevenir los daños por aluviones, animales que pastan en el predio y maleducados turistas que solían llevarse consigo como recuerdo trozos de las columnas existentes. El asunto llegó a tratarse en el Parlamento Nacional, donde el representante Fernando Gutiérrez propuso declarar Monumento Nacional la mencionada gruta.

El 19 de abril de 1927, se inicia la construcción del templo católico de la ciudad de Paso de los Toros, de estilo gótico, según un proyecto del Ing. Horacio Terra Arocena. La estructura de hormigón la realizó la empresa Siemens Baunnian A.G. dirigida durante ese tiempo por el Ing. Franck Werner. El costo fue de 24.775,00 $ (pesos de 1927).


Construcción de la iglesia de Paso de los Toros - 1927

Usina de UTE en Paso de los Toros
y construcción de la Iglesia por
Siemens Baunnion y Eduardo Terra Arocena

En noviembre de 1934 Eduardo Terra Arocena presenta el primer proyecto de Código Minero, para la regulación de la explotación minera en el Uruguay, donde la innovación es que no se reconoce al dueño del suelo como dueño del subsuelo. No es el Estado el propietario de los yacimientos, sino un administrador de la riqueza minera.

Encontramos otras referencias a Eduardo Terra Arocena en la comisión para el mantenimiento edilicio de la Catedral de Montevideo en los años 1940.

En 1948 Eduardo Terra Arocena, pasa a integrar la Comisión Técnica Mixta de Salto Grande, para el aprovechamiento hidroeléctrico del Río Uruguay. La delegación uruguaya compuesta por; Álvaro Correa Moreno, José Buzzerti, Vicente E. Sacco, Raúl V. Sanguinetti, Dr. D. Félix Poleri Carrio, y sus asesores; los ingenieros Eduardo Terra Arocena, Carlos A. Giavi, Cnel. Alberto Gergalli, Ing. Claudio A. Viera.

Publicaciones de Eduardo Terra Arocena

- "Resumen Geológico del Uruguay", publicado en el "Libro del Centenario (1925)
- "Memoria sobre los conglomerados glaciales del carbonífero superior en el Departamento de Durazno",
- "Nota sobre el piso de Itararé y los sedimentos marinos del Rincón de Alonso", 1926
- "Terrenos precámbricos del Uruguay", Inst. Geol. del Uruguay. 1933
- "La erosión de los suelos", 1939, E. Terra Arocena M. Quinteros & D. Rey Vercesi
- "Contribuciones a la geología del Uruguay ", 1939, E. Terra Arocena, R. Mendez Alzola
- "Mapa geológico de la Republica Oriental del Uruguay", 1946, E. Terra Arocena, N. Serra, J.H. Caorsi & R. Bonfiglio

Homenajes a Eduardo Terra Arocena

El "Instituto de Geología y Perforaciones" de 1912, con fecunda actuación de Eduardo Terra Arocena, en 1937, pasa a denominarse "Instituto Geológico del Uruguay".

En 1973 por la ley N° 14.125 pasa a llamarse "Instituto Geológico Ing. Eduardo Terra Arocena", y en 1982, por la ley N° 15.242 pasa a tener su actual denominación de "Dirección Nacional de Minería y Geología", quedando en el olvido el nombre y legado de nuestro notable ingeniero del Río Negro.

Eduardo Terra Arocena es electo Presidente de la Asociación de Ingenieros del Uruguay para el periodo 1950 y 1952.

FUENTES;

- "Albores de nuestra Hidrogeneración 1904-1945", UTE: Gerencia de Relaciones Públicas, Uruguay, Franklin Morales,1998.
- "URUGUAYOS CONTEMPÓRANEOS", Arturo Scarone, 1937

NOTA: Por la presente quiero agradecer a la revista *Somos UTE*, que nos dio la oportunidad de publicar esta serie de trabajos en cuanto a los comienzos de nuestra hidrogeneración. Recientemente se sumó la revista de la AIU (Asociación de ingenieros del Uruguay), a quien también agradecemos la oportunidad de dar difusión estas olvidadas y/o desconocidas historias y sus protagonistas.

Ing. Pablo Thomasset Trakalo
C.H. Dr. Gabriel Terra

Incorporando valores

“La Muralla” sigue creciendo

El centro de Escalada Deportiva sigue incorporando actividades con el apoyo de UTE y sus trabajadores/as

El Centro de Escalada Deportiva de la fundación La Muralla, en la ex Central Calcagno, sigue creciendo. El presidente de la fundación, Pablo Turielle, explicó que en estos momentos se está culminando todo el trabajo de techado de la cara norte del salón principal, lo cual se hizo a través de un convenio con el Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTOP).

Turielle reconoció que aún se está en una etapa primaria de todas las mejoras proyectadas en la vieja central térmica. “Este año vamos a pegar un salto grande con la terminación de los techos y los pisos”, indicó. También habrá novedades en cuanto a los servicios que se prestan, porque durante 2018 pasarán a realizarse en este local actividades que la fundación desarrolla en otros centros: programas para chicos discapacitados o el programa “Preferiría estar escalando”, que funciona actualmente en la Asociación Cristiana de Jóvenes (ACJ).

Un instrumento para incorporar valores

La fundación La Muralla se dedica a generar acciones de atención, educación, protección y cuidado a personas con discapacidad y a niños/as y adolescentes de bajos recursos. Tiene actualmente un convenio con el INAU por el cual 50 niños y adolescentes realizan actividades físicas, almuerzan y participan de campamentos. Turielle explicó que en 2016 la institución brindó asistencia a 600 niños mensualmente y “la idea es que atienda a 3.000”.

El objetivo principal de la tarea es dar a estas personas “visibilidad social” y contribuir a la modificación positiva de ciertos hábitos de conducta. La “escalada deportiva” se utiliza como instrumento para incorporar valores tales como la responsabilidad de las acciones propias, la colaboración, el cuidado de uno mismo y de los otros.

El proyecto se desarrolla en la ex Central Calcagno por una cesión que UTE realizó al INAU mediante comodato. Los funcionarios y funcionarias pueden colaborar con el financiamiento de las actividades de la institución siendo “Sponsor UTE”. La condición de Sponsor implica un aporte mensual de $100.

Servir como ejemplo

Pero para Turielle, lo más importante que podemos aportar los adultos es nuestra presencia. “Servir como ejemplo, compartir un espacio con chicos del INAU”, que vienen en muchos casos de historias de maltrato y marginación. “Una de las peores agresiones que puede hacerse a un ser humano es ignorarlo, y la pobreza muchas veces invisibiliza”, reflexionó. Por el momento está habilitada la posibilidad de practicar escalada los días lunes, miércoles y viernes, así como también utilizar las instalaciones para festejos de cumpleaños del propio funcionario/a o su familia. Para esto es necesario adquirir la calidad de socio del proyecto y pagar una cuota mensual.

La posibilidad de que estos chicos interactúen con personas fuera de su ámbito cotidiano es vital para ayudar a su desarrollo educativo, sostiene Turielle. “El niño tiene que aprender normas sociales, límites, eso no viene innato. Nosotros ayudamos a eso, porque las personas son lo genético pero también sus vivencias, su interacción con la comunidad”. A este tipo de intervención, Turielle llama “inclusión social directa”.

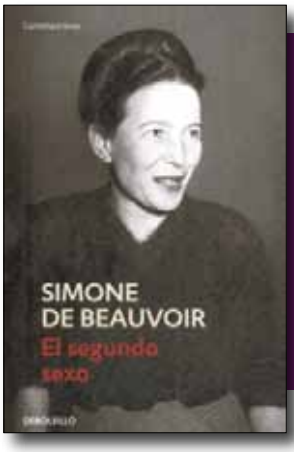
“Nuestra idea es generar un ambiente en el que digamos al niño: ‘Vos valés la pena. Todo lo que hay acá es tuyo, tenés que cuidarlo y esforzarte para que sea algo mejor’”. Algunos de los jóvenes operadores que trabajan con los chicos fueron en su infancia niños que vivieron experiencias de abuso y maltrato. El propio Turielle vivió en un hogar del INAU y también en la calle, aquí y en Estados Unidos.

Comunicación Corporativa y Responsabilidad Social

Temática de género

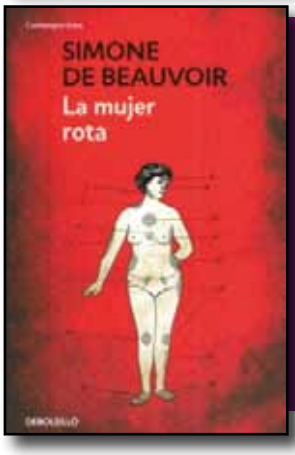
Nuevos libros en la Biblioteca

A instancias del Observatorio de Género, se han incorporado a la Biblioteca nuevos libros sobre esta temática. Entre ellos, se destacan tres libros de la filósofa y escritora Simone de Beauvoir:



EL SEGUNDO SEXO

¿En qué habrá afectado a nuestra existencia el hecho de ser mujeres? ¿Qué oportunidades, exactamente, nos han sido dadas y cuáles nos han sido negadas? ¿Qué pueden esperar nuestras hermanas más jóvenes y en qué sentido hay que orientarlas? Es chocante que el conjunto de la literatura femenina esté animado en nuestros días mucho menos por una voluntad de reivindicación que por un esfuerzo de lucidez; al salir de una era de desordenadas polémicas, este libro es una tentativa, entre otras, de recapitular la cuestión.

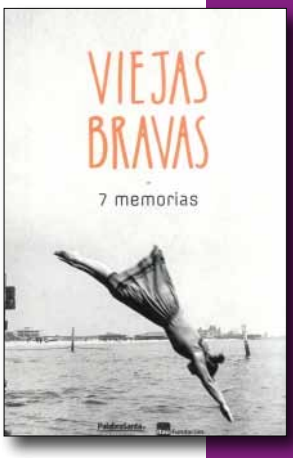


LA MUJER ROTA

La mujer rota es el título de un libro que reúne tres cuentos (‘La mujer rota’, ‘La edad de la discreción’ y ‘Monólogo’) con un hilo conductor común: la presencia en ellos como protagonista de tres mujeres víctimas de las relaciones con sus parejas, pero unas víctimas que no siempre son conscientes de su condición de tales o que se descubren como tales de un modo inesperado. El amor las conduce a una actitud abnegada que desemboca tarde o temprano en la insatisfacción y en el aislamiento. Nuestros tiempos son otros, pero la diferente situación actual de la mujer en la sociedad no ha cambiado un estado de cosas que Simone de Beauvoir supo percibir muy tempranamente y logró describir de un modo realmente impactante.

MEMORIAS DE UNA JOVEN FORMAL

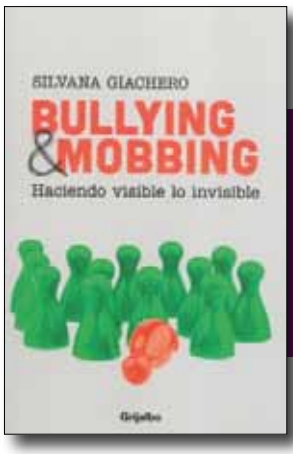
Memorias de una joven formal no solo funciona como una autobiografía de la protagonista, sino que en sus páginas podemos obtener una estupenda visión de las costumbres y la cultura francesa de principios del siglo XX: los conflictos sociales, las tendencias filosóficas, la gran tragedia de la Primera Guerra Mundial... Pero lo mejor de todo es la sinceridad de la autora al exponer al lector sus pensamientos más íntimos y sus conflictos internos, convirtiendo el relato de su vida en ejercicio de profunda introspección y hasta de psicoanálisis. Las memorias de Beauvoir tienen su continuación en el volumen titulado La plenitud de la vida, en el que aborda con detalle su relación con Sartre, que solo es esbozada en esta primera parte.



“VIEJAS BRAVAS”- Memorias de siete mujeres uruguayas:

Ida Holz Bard por Diana Cariboni
Mecha Gattás, por Mónica Bottero
Audrey Taylor, por Paula Scorza
Mirta Vanni, por Valeria Tanco
Linda Kohen, por Carolina Bello
Nelly Grandal, por Virginia Arlington
Alba Cassina de Nogara, por Alejandra Casablanca.
VIEJAS BRAVAS – Siete memorias

…Ellas nos dijeron, como habiéndolo pactado, que no entendían tanto interés justamente en sus vidas. Que qué nos iban a poder contar. Que tenían historias normales de gentes normales.
Están en sus ochenta y noventa, tienen hijos, nietos, bisnietos, maridos, ex maridos, no maridos; infancias de otras tierras, raíces traídas por el océano. Vidas como las de tantos, ¿Qué épica puede venir con eso?
Mirta, una de las primeras aviadoras uruguayas; Ida, la Ingeniera que el mundo reconoce como la madre de Internet; Audrey, la que puede dar misa y la da en las cárceles; Linda, que se atrevió a mostrar su propia soledad; Nelly, haciendo equilibrio sobre algún andamio; Alba, reivindicando a todas cuando casi nadie escuchaba; Mecha, construyendo ejemplos de princesa pensante…



BULLYING & MOBBING, de la psicóloga uruguaya Silvana Giachero

El bullying - o acoso en los centros de estudio - y el mobbing - o acoso laboral - han existido siempre, pero ahora se miden sus graves consecuencias en la psiquis y en la salud en general, y están alcanzando nuevas formas más crudas y sutiles. Este libro te ayudará a reconocer esas situaciones y a actuar.

Estos libros pueden solicitarse en préstamo a través de la página de Biblioteca: http://svsbiblioteca/opac_css/.

Por cualquier consulta comunicarse con nosotros a través del correo Bibute@ute.com.uy
o a través del teléfono interno 1383.

COMITÉ DE GÉNERO

El Revoltijo

Presentaciones

Cuando la vida te regala lo insospechado y lo recibido supera con creces los esperado, debemos ser agradecidos y reconocer que somos insignificantes ante el Amor infinito.
Deseo compartir con ustedes la felicidad por el nacimiento de mis nietos, quienes fueron esperados con muchísima ilusión y nos han colmado de energía y nuevas experiencias. El trabajo es mucho pero las alegrías son mucho más!

Les presento a **Trinidad, Nicolás y Germán**, el día que fueron dados de alta, y luego junto a su prima **Margarita.**

Silvana Romero

Los compañeros del Distrito Pando les desean muchas felicidades a Pablo y Lorena por la llegada de **Julieta.**

¡HERMOSA!

Felicitaciones

por la llegada de...

DANTE
mamá y papá: Ana Paula
y Alexis Olveira
04/11/2017

ABRIL
mamá y papá: Camila y Gastón
abuela: Csilla De Hegedus
10/11/2017

JULIETA
mamá y papá: Lorena y Franco
27/03/2018

JULIANA
mamá y papá: Alfonsina y Federico
tía: Irene Barrios
17/11/2017

TOMÁS
mamá y papá: Irene Barrios
y Hernán
13/11/2017

TRINIDAD, NICOLÁS Y GERMÁN
mamá y papá: Natalia y Germán
abuela: Silvana Romero
13/11/2017

PILAR
mamá y papá: Daiana y Santiago
abuela/o: Marina y Cosme Fontes
03/11/2017

MANUEL
mamá y papá: Anabel y Alan García
19/08/2017

UTE Artística

Marlene Icasuriaga, Historia de un "Tren en el campo"

Le pregunté a Marlene sobre la obra donada por ella a UTE que se encuentra en el Centro de Capacitación de Rondeau, allí, en la sala donde hacemos un tiempo para el café antes de retomar los cursos.

Me comentó que se inspiró en una obra de Monet que se encuentra en el Museo d´Orsay (Paris); Tren en el campo, pintada hacia 1870. Ella realizó algunos cambios en la pintura, sacando algunas figuras y dándole protagonismo al paisaje y a una mujer con una niña en vestimenta de época.

Claude Monet (1840-1926)
Tren en el campo,1870
Óleo sobre lienzo
Alt. 50; Anch. 65 cm
(Muséed'Orsay)

Según la web del museo, *"este pequeño cuadro, es anterior al nacimiento oficial del movimiento impresionista y es representativo de la preferencia acordada a la naturaleza domesticada del oeste parisino, respecto a la naturaleza más salvaje del campo de provincias…"*

Solo son visibles las vagonetas, la locomotora disimulada detrás de una cortina vegetal deja solo ver su penacho de humo. La máquina, que todavía no ha conquistado su estatuto de objeto estético, está tapada por el velo de los árboles frondosos…

El conjunto proporciona finalmente, respecto a las tonalidades, un resultado análogo a aquel de las primeras fotografías."

Marlene, ahora jubilada, desde el comienzo de su actividad en UTE, trabajó en el sector financiero de la empresa. Un día decidió realizar una actividad que le permitiera distenderse de sus tareas diarias, entonces se inscribió en la Casa de la Cultura de la Intendencia Municipal de Montevideo en el Prado en clases de dibujo y pintura, bajo las órdenes del profesor Ruben Peña.

Se especializó en los pinceles y sus favoritos son los paisajes. Realiza reproducciones de fotos e imágenes a las cuales agrega siempre su toque personal.

Marlene Icasuriaga Gamero: Nace en Montevideo, el 9 de octubre de 1955. Comienza sus trabajos en la Casa de la Cultura, dependencia de la Intendencia Municipal de Montevideo. A partir de 1995, expone sus trabajos con los compañeros de la Casa de la Cultura y ha participado de casi todas las muestras artísticas de UTE desde el año 1997.

Fuentes:

- Entrevista Marlene Icasuariaga, mayo 2017
- Internet:http://www.musee-orsay.fr/es/colecciones/obras-comentadas/pintura/commentaire_id/tren-en-el-campo-18881.html?tx_commentaire_pi1%5BpidLi%5D=509&tx_commentaire_pi1%5Bfrom%5D=841&cHash=00ab631402

sbottero@ute.com.uy

UTE Artística

“Es la imagen la que me captura”

Nuestra gente Nuestra cultura presentó a su vigésimo novena expositora. Se trata de María Laura Rosas, de Secretaría General

María Laura desempeña tareas en Secretaría General, en el área Patrimonio Artístico. Archivóloga de profesión y fotógrafa amateur, desde su niñez se sintió atraída por el mundo de la fotografía. A los 15 años recibió como regalo su primera cámara, una Kodak Polaroid Color, con la que empezó a plasmar sus vivencias a través de imágenes, intentando como ella misma lo explica, “buscar una mirada diferente del mundo que transita”.

No es la primera vez que Rosas realiza muestras de su trabajo en UTE, en otras oportunidades se pudo conocer parte de su archivo fotográfico como es el caso de “Nuestras mujeres: construyendo identidad”, que le permitió retratar mujeres en actividades “poco tradicionales” como forma de celebrar el “Día Internacional de la Mujer” convirtiéndose, una de las tomas realizadas en esta ocasión, en la imagen de la empresa en las distintas oficinas comerciales de UTE.

En esta oportunidad la muestra se denomina “El quinto elemento” y se refiere a los elementos que encontramos en la naturaleza: Agua, Tierra, Aire, Fuego, y cómo éstos participan en la esencia misma del ser.

“Es como ver con otros ojos”

“Hay quienes dicen que el espíritu es el quinto elemento, porque representa lo intangible o etéreo. Otros lo identifican con el alma. En esta exposición, lo que pretendo es vivenciar y transitar por esa esencia que nos hace únicos, particulares, y que nos muestra lo que nos rodea y nos pertenece. El quinto elemento es dicha, gratitud, completitud, entrega. En conciencia.” afirma Laura.

Es así que el Fuego, la Tierra, el Aire y el Agua tienen su lugar en esta galería de fotografías que esta artista nos presenta. Con una descripción en cada imagen de lo que la autora siente e interpreta de la realidad, con su visión del mundo que nos rodea. María Laura dice que no piensa en el futuro, solo espera que la imagen la sorprenda y le dé la oportunidad de capturarla.

Comunicación Corporativa y Responsabilidad Social

Negociación por convenio laboral

El 24 de noviembre pasado se firmó un Acta de Entendimiento entre UTE y AUTE por la cual se abrió la etapa de negociación para la firma de un nuevo Convenio Laboral. De acuerdo a ella, se crearon cinco bloques que agrupan diferentes temas de discusión:

- Reglamentación de las obligaciones sindicales
- Beneficios sociales
- Aspectos económicos
- Relaciones laborales
- Mejoras a la eficiencia y productividad

También se acordó crear un espacio de comunicación en Intranet en el que todos los trabajadores y trabajadoras puedan consultar las actas de reunión que vayan surgiendo en el transcurso de la negociación. A este espacio se accede a través del “botón” ubicado en la parte superior de la página, a la derecha.

Magdalena Helguera
Marielle Franco
Enriqueta Compte y Rique
Nancy Guguich
Chabuca Granda
Claudia Umpierrez
Déborah Rodríguez
AULINA LUISI
Susana Olaondo
Valeria Lima
Florence Nightingale
TITA MERELLO
Minerva Mirabal
María Teresa Mirabal
Patria Mirabal
LÁGRIMA RÍOS
Gioconda Belli
Juana Azurduy
Cecilia Comunales
Ángeles Mastretta
Guyunusa
Idea Vilariño
Gabriela Mistral
RIGOBERTA MENCHÚ
Premio Nobel de Paz 1992